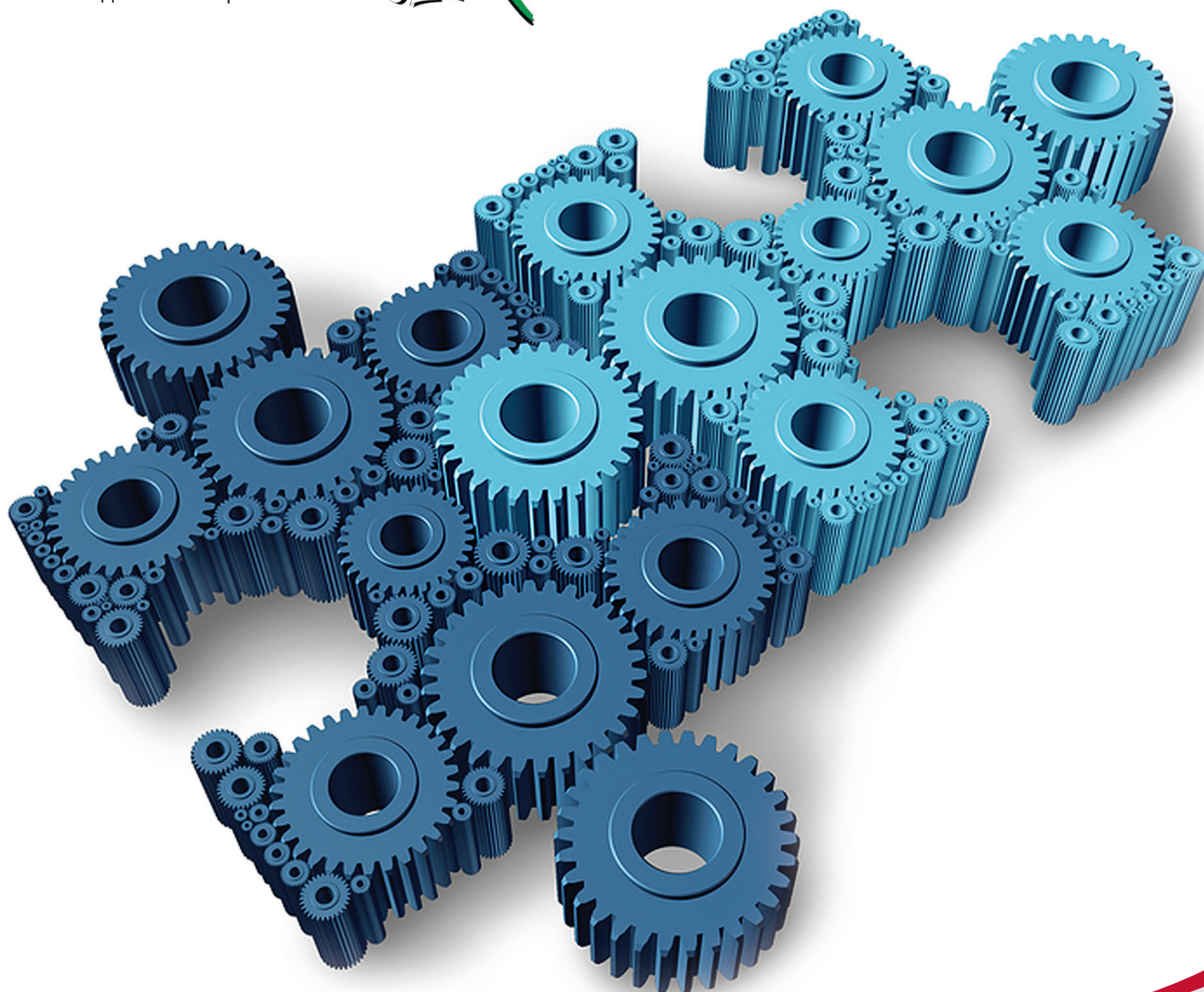




МЕТОДИЧЕСКО РЪКОВОДСТВО

ЗА ОБУЧИТЕЛИ
НА ПРОБАЦИОННИ
СЛУЖИТЕЛИ



МЕТОДИЧЕСКО РЪКОВОДСТВО

ЗА ОБУЧИТЕЛИ НА ПРОБАЦИОННИ СЛУЖИТЕЛИ

МЕТОДИЧЕСКО РЪКОВОДСТВО ЗА ОБУЧИТЕЛИ НА ПРОБАЦИОННИ СЛУЖИТЕЛИ

Рецензент: Валентина Караганова

Проект „Повишаване на компетенциите на пробационните служители“

Малка грантова схема на Програма BG 15 (Корекционни услуги, включително без прилагане на мерки за задържане) с финансиране, предоставено по Норвежкия финансов механизъм 2009-2014.

Този материал е създаден с финансовата подкрепа на Норвежкия финансов механизъм 2009-2014. Цялата отговорност за неговото съдържание се носи от сдружение „Институт по социални дейности и практики“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че той отразява официалното становище на Програмния оператор или на Донора.



Институт по социални дейности и практики

www.sapibg.org

ISBN 978-954-2956-19-8

София, 2016

Съдържание

ВЪВЕДЕНИЕ	5
------------------------	----------

I. РАЗДЕЛ

ПОДБОР, КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ НА ПРОБАЦИОННИТЕ СЛУЖИТЕЛИ И РЪКОВОДИТЕЛИ НА ПРОБАЦИОННИ СЛУЖБИ В БЪЛГАРИЯ – ПРОБАЦИЯТА МЕЖДУ НАКАЗАНИЕТО И ПОДКРЕПАТА	7
Въведение, цели, задачи и методология на изследването	9
Компетенции за изпълнение на наказанието на пробационните служители през погледа на осъдените или рефлексия от онези, които са зависими.....	16
Компетенции за изпълнение на наказанието на пробационните служители през погледа на техните началници или рефлексия отгоре.....	22
Саморефлексия или какво откриват за себе си пробационните служители.....	34
Обобщения, изводи и препоръки.....	47

II. РАЗДЕЛ

МАТЕРИАЛИ В ПОМОЩ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ПРОБАЦИОННИ СЛУЖИТЕЛИ ПО МЕЖДУНАРОДНИ СТАНДАРТИ И НОРМАТИВНА РАМКА ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОБАЦИЯТА	51
Тенденции при развитието на пробацията,като алтернатива на лишаването от свобода	53
Видове пробационни мерки	62
Приложно поле на пробационната дейност според международните стандарти	67
Признаване и изпълнение на чуждестранни съдебни решения за налагане и изпълнение на пробационни мерки	81
Някои особености на общественополезния труд.....	91
Практико-теоретични въпроси свързани с прилагането на стандартите за електронно наблюдение на правонарушителите. Българският опит, поглед от практиката	93
Наказанията несвързани с лишаване от свобода като инструмент за ограничаване на пренаселеността в затворите и смекчаване на наказателната репресия	111

III. РАЗДЕЛ

МАТЕРИАЛИ В ПОМОЩ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ПРОБАЦИОННИ СЛУЖИТЕЛИ ПО ИНДИВИДУАЛИЗИРАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОБАЦИЯТА.....	115
Човешките потребности – център на оценката	117
Подходът Резилианс – еkleктична концепция за социално-педагогическа работа.....	129
Резилианс базирани възпитателно-терапевтични интервенции към юношите във висок риск.....	133
Мотивиране на юноши във висок риск като недоброволни клиенти	137

Интервенции за подкрепа за изграждане на принадлежност и капацитет за връзки с другия.....	140
Характеристика на ромската общност	143
Генограмата като техника на работа чрез системен подход	156
Социалните услуги като ресурс при третиране на осъдени на пробация	163
 IV. РАЗДЕЛ	
МАТЕРИАЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ И НАСТАВНИЦИ	167
Схема за наблюдение на групови процеси.....	169
Разработване на програма за интерактивно обучение или за групова работа	175
Реализиране на програма за групова работа/интерактивно обучение	179
Техники за интерактивно обучение/групова работа.....	184
 ПРИЛОЖЕНИЯ	 189

Въведение

Скъпи читатели,

Въпросът за утвърждаване на политики за прилагане на затвора като последна възможност е дискуссионен не само в страните от Европейския съюз, но и в България. В този контекст, в българската наказателно-изпълнителна практика пробацията намира все по-широко приложение. Това, от своя страна поставя сериозни изисквания пред институцията по отношение на ресурса и за ефективното управление на правонарушителите. Разсъждавайки в тази плоскост е важно да се подчертае значението на човешкия ресурс като фактор оказващ най-могъщо въздействие за изпълнението на мисията и ценностите на организацията. Той е факторът, допринасящ най-сериозно за гарантиране на стабилитет и устойчивост на постигнатите резултати, както и сътрудничество, основано на доверие с всички заинтересовани страни и обществото.

Всички тези предизвикателства отварят широко поле за дискусия както за ролята на пробацията в системата за изпълнение на наказанията, така и за ролята, подготовката и мотивацията на персонала в системата. Отговор на голяма част от изложените предизвикателства представят авторите на настоящия „Наръчник за обучители на пробационни служители“, разработен от Сдружение „Институт по социални дейности и практики“. Важно е да подчертая, че част от материалите представени в наръчника се основават на изследвания направени от експерти на ИСДП в периода на изпълнение на проект „Повишаване компетентности на на пробационните служители“, финансиран по Норвежкия финансов механизъм и представляват добър ориентир в работата с правонарушителите и обучението на персонала.

Наръчникът е разработен за ползване от професионалистите в областта на изпълнение на наказания в общността и има практическа насоченост. Авторите му си поставят като задача да представят различни постановки, свързани с проблематиката в четири раздела, като представените материали засягат теоретико-приложни и изследователски проблеми в областта на обучението на служителите, изпълнението на алтернативни наказания, санкции и мерки и работата по индивидуализиране на наказанието.

В първия раздел на наръчника е представен доклад посветен на оценката на професионалните компетентности на персонала в пробацията, през различни гледни точки от ключовите участници в полето на пробацията – правонарушители, ръководители на пробационната служба и пробационни инспектори. В него чрез обобщен анализ на практиката и профила на компетентности в страни от Европа и САЩ е направено представяне на съответствието между реалните компетенции на пробационните служители и тези от профила, очертан от международното проучване.

Във втория раздел на наръчника са включени материали в подкрепа на професионалистите в областта на правно-историческия контекст на развитие на наказанията свързани с нелишаване от свобода.

Направен е обзорен преглед на тенденциите за развитие на пробацията като алтернатива на лишаването от свобода, ключовите международни актове в областта на пробацията, приложението на европейските стандарти, както и практиките по признаване и изпълнение на чуждестранни съдебни решения за налагане и изпълнение на пробационни мерки. Разгледан е и корекционният аспект както и прилагането на иновативни подходи като електронното наблюдение.

Материалите в помощ на обучението на пробационните служители по индивидуализиране на изпълнението на пробационните мерки, включени в третия раздел от наръчника, предлагат широк спектър от информация и техники за работа с правонарушителите, което неминуемо кореспондира с ефективността на работата и засилване доверието в институцията.

Четвъртият раздел, съдържа набор от материали в помощ на професионалисти в областта на груповата работа с правонарушители. Включените материали представят информация по базисни въпроси свързани с успешната практика по прилагането им, както и информация за обогатяване на уменията за наблюдение на груповия процес и техники за интерактивно обучение.

Представям на читателя този наръчник с надеждата, че той ще бъде полезен на всички професионалисти, които желаят да обогатят знанията и уменията си за работа с лица, изтърпяващи наказание пробация и ще бъде един пътеводител за тях в процеса на продължаващото развитие на професионалните им компетентности.

*Валентина Караганова,
началник на отдел СДВРП при Главна дирекция
„Изпълнение на наказанията“*

I. РАЗДЕЛ

**Подбор, кариерно
развитие и обучение
на пробационните
служители и
ръководителите
на пробационни
служби в България –
пробацията между
наказанието и
подкрепата**

1. Въведение, цели, задачи и методология на изследването

1.1. Правна рамка или какво се очаква от пробационните служители според изискванията на закона.

Пробацията представлява система от мерки за въздействие върху правонарушителите, които се прилагат извън местата за лишаване от свобода. Тя е въведена за пръв път със закон през 1907 година във Великобритания. Днес се прилага в много страни, под различна форма и с различни мерки.

Това е сравнително нов вид наказание в системата на наказания у нас, въведено в Наказателния кодекс от 01.01.2005 година. То се налага на лица, извършили престъпления с ниска степен на обществена опасност. Осъдените на пробация остават в общността, съхраняват социалните си контакти и активност, функционират като пълноценни социални субекти. Това позволява реалното включване на обществността, на трудовите колективи и семействата на правонарушителите в процеса на тяхното поправяне и превъзпитание.

Пробацията предлага механизми за контрол върху поведението на правонарушителя без изолирането му от естествената среда на живот и дейност. Пробационните мерки са свързани с известни правоограничения, които се налагат с цел да се въздейства позитивно върху правонарушителя и да се предотврати извършването на нови престъпления.

Съгласно българския Наказателен кодекс наказанието пробация е съвкупност от шест мерки, две задължителни /“задължителна регистрация по настоящ адрес“ и „задължителни срещи с пробационен служител“/ и четири, които се налагат по преценка на съда. Допълнителните мерки са: „ограничаване в свободното предвижване“, „включване в курсове за професионална квалификация и/или програми за обществено въздействие“, „поправителен труд“ и „безвъзмезден труд в полза на обществото“.

Пробационните служители организират и осъществяват пробационните мерки и ограничения, осигуряват необходимото наказателно – изпълнително въздействие на осъдените лица и постигане целите на наказанието. Те работят във взаимодействие с държавни органи, правителствени и неправителствени организации за ресоциализацията на осъдените.

Пробационните служби подпомагат съда при избор на подходящо наказание и съответен вид пробационни мерки, като по искане на съда изготвят предсъдебни доклади.

Основен признак за изграждане на структурата на пробационните служби е териториално – административното деление на страната. Областните пробационни служби съответстват на съдебните райони на окръжните съдилища, а окръжният прокурор упражнява надзор за законност върху дейността на пробационните служби и пробационните съвети по реда на Закона за съдебната власт.

В структурата на Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ са изградени 28 Областни служби „Изпълнение на наказанията“ /ОС „ИН“/. Във всяка от тях функционира сектор „Пробация“, който ръководи и контролира дейността на пробационните служби в съответната област.¹

Задълженията на пробационните служители са:²

- Изготвяне на предсъдебен доклад

В доклада съдът трябва да бъде ориентиран към възможността за налагане на някоя от незадължителните мерки. Този доклад се нарича предсъдебен доклад чл. 202 ал. 2 ЗИН. Практиката е той да се изработва винаги преди съдебното заседание. Този доклад не се основава на факти, свързани с

1. Сайт на Министерство на правосъдието

2. Лекции по право – www.bg-pravo.com

извършеното престъпление и няма толкова голямо значение за съда с оглед фиксиране наказателната отговорност. Той има задача да ориентира съда относно наказанието и най-вече за времето, през което ще се изпълнява наложеното наказание.

Въз основа на доклада и интервю с лицето, пробационният служител насочва съда към качествата на лицето и съответно да се определи подходящата пробационна мярка.

Изисква се съдът да определи точно мерките, които да се вземат по отношение на общественото въздействие. Оценката на подсъдимия обхваща много проблеми, свързани с личността му (по-широк кръг от тези, представени пред съда като доказателства във връзка с деянието). Често тези доклади не коментират изобщо вида на извършеното престъпление. Целта им е да очертаят пред съда личността с неговите отрицателни и положителни черти. Докладът макар и експертен не е задължителен за съда. Той не е доказателствено средство.

- *Председателстване на пробационен съвет*

Съставът на пробационния съвет е определен в ЗИН – председател е пробационен служител, който отговаря за изпълнението на наказанието пробация в съответния район.

- *Изготвяне на документи*

Пробационният инспектор изготвя изискваните от закона документи – съставя досие на лицето и работи с него.

- *Изготвяне на оценка на риска*

Изготвя оценка на риска по отношение на рецидива или причиняване на значителни вреди. Оценката е насочена към това да покаже дали първоначално по време на изпълнение или след изпълнение на наказанието пробация има риск да извърши престъпление. По-голямата част от нея се отнася до дефицитите, които трябва да бъдат коригирани по време на изпълнение на наказанието. Обръща внимание на различни зависимости – алкохол, наркотици. Въз основа на нея инспекторът планира изпълнението на присъдата пробация, съставя план, който трябва да се съгласува с лицето.

- *Комуникация с други органи*

Пробационният инспектор трябва да уведоми различни държавни органи – прокурора, привел в изпълнение присъдата, за започване на изпълнението и съответния край; други държавни органи като Министерството на вътрешните работи, общината по настоящия адрес на лицето.

Пробационният инспектор извършва действия по осъществяване на контакт с други органи/лица, на които ЗИН възлага изпълнение на наказанието пробация. Пробационният инспектор трябва да уведоми собственици/управители на заведения, в които осъденият няма право да пребивава поради ограниченото движение.

- *Планиране на изпълнение на наказанието*

Той планира по график изпълнение на наказанието безвъзмезден труд в полза на обществото. Определя точно кога и в какви програми ще бъде включен – дава за архивиране досието на осъдения. Извършва контрол върху изпълнението на отделните пробационни мерки – поддържа връзка с прокуратурата. ЗИН изрично предвижда, че за неизпълнение на задължението за полагане на безвъзмезден труд, пробационният инспектор носи дисциплинарна отговорност – чл. 228 ал. 2 ЗИН.

- *Пробация за непълнолетни*

Изпълнението на пробацията по отношение на непълнолетни осъдени лица се осъществява от специализиран пробационен служител на пробационната служба съвместно с инспектор от детската педагогическа стая.

Специализираният пробационен служител, социален работник от отдела за закрила на детето, инспектор от детската педагогическа стая и педагогически съветник изготвят съвместно:

1. Индивидуална програма за изпълнение на наложените пробационни мерки по отношение на непълнолетното осъдено лице;
2. Програми за обществено въздействие по отношение на непълнолетни осъдени лица;
3. Предложения до пробационния съвет за вземане на решения от пробационния съвет;
4. Становища до съда в случаите, предвидени в Наказателно-процесуалния кодекс.

Въвеждането на пробацията е едно от постиженията на реформата в наказателното правосъдие у нас. Изграждането на пробационните служби стана с подкрепата на редица европейски страни. Едновременно с това съществуват следните проблеми и трудности: Липсва яснота за професионалния профил на пробационния служител; Недостатъчно адаптирана към нуждите на изпълнение на пробацията първоначална подготовка на новоназначени служители; Недостатъчно качество на подготовката по социална работа с правонарушители; Отсъствие на подготовка за взаимодействие на пробационните служби с организациите и институциите на местно ниво, което е сред водещите предимства на пробацията; Човешките права на осъдените са залегнали в обучителните програми, но все още те не се осмислят достатъчно в ежедневната професионална работа.

1.2. Концепцията на предложението се базира и на т.н. подход, базиран на компетенциите.

Компетенция е връзката между възможностите на индивида и изискванията на работата, която извършва. Казваме, че един индивид е компетентен, когато е способен да мобилизира своите познания в изпълнение на конкретната (професионална) дейност. Компетентността включва задълбочени познания (знания), които реално се използват (умения за прилагане) за да се извърши една дейност на най-добро ниво (нагласи, мотивация). Обучението на специалистите се извършва по обучителна програма, която в най-висока степен да отговори на очакваните резултати, а именно да се повишат професионалните и управленски качества на пробационните служители. Предложеният профил на компетенциите е разработен от експерти на ИСДП, които имат опит в разработване на профили благодарение придобити познания и умения в рамките на няколко проекта по Програми на ЕС. Тези познания доведоха до въвеждане на подхода във всички дейности на организацията, в управлението и предоставянето на социални услуги, където ИСДП е доставчик. От две години имаме въведено кариерно развитие и длъжностни характеристики, основани на този подход.

1.3. Обобщен профил на компетенциите на специалиста, отговорен за изпълнение на наказанието пробация

Анализът³ на работните изисквания, на квалификационните изисквания, както и на съдържанието на началната и продължаващата подготовка на специалистите, изпълняващи наказанието пробация в шест страни от Европа ни дадоха основание да разработим обобщен профил на компетенциите (**Приложение №1**).

В този обобщен профил се очертават две основни групи компетенции, които можем да обединим по следния начин:

Първата група ги определяме като основни, базови компетенции, които съставляват ядрото на професията, дават нейния облик и са дефинирани, независимо от специфичното наименование на професията:

- Управление на случай, т.е. познанията за теории за човека, знанията, уменията и нагласите, ценностите за посрещане, проучване, оценка, планиране и реализиране на плана; компетенциите за водене на групови програми;

3. Виж Доклад от проучване на международните практики при изпълнение на пробацията-Приложение 5.

- Мултидисциплинарен и мултиинституционален подход, който предполага знания, умения, нагласи за ползване на общностните ресурси в третирането на осъдените, както и за ангажиране и на осъдените и на общността в този процес.
- Наблюдение и надзор над изпълнение на присъдата/мярката. Тези компетенции препологат познания, умения и нагласи за спазване на закона, за изпълнение на ограничителните мерки в присъдата.

Тези групи компетенции са директно свързани с изпълнение на основните функции на пробационния служител. Съчетаването им предполага ефективно изпълнение на присъдата и управление на риска от продължаване на престъпленията. Изпълнението тези функции преполога съчетаване на компетенции на социален работник/социален педагог с компетенции на надзор, наблюдение.

Втората група компетенции условно могат да се определят като „нови“, тъй като те и в исторически и в концептуален план са новопоявили се. Забележителното, според нас, е че тези „нови“ компетенции идват по-скоро като последица от развитието на социалната работа/социално-педагогическата работа в Европа и в Америка. Тук могат да се определят компетенции като:

- Мултикултурни – знания, умения, нагласи за работа в мултикултурна среда, познания на специфичната култура, език на общността, уважение, зачитане, недискриминация;
- Общностна работа – знания, умения, нагласи за социална работа в общността – програми, проекти в общността; специфика на изпълнение на пробацията при непълнолетните; Интересите на жертвите – ресторативно правосъдие.
- Компетенции за професионализиране – познания, умения и нагласи за саморефлексия, за задълбочаване на познанията, за обучение, търсене на професионална помощ и подкрепа.

Общностната работа е силно обвързана с усилията към превенция на престъпността и рецидива при непълнолетни. Спецификата на изпълнение на пробацията с непълнолетни е необходимостта да се разбира престъплението като последица от травматични преживявания, насилие, малтретиране и оценката да е центрирана към нуждите и към риска и да се прилага разбирането, че нуждите определят съдържанието на интервенциите, а риска – тяхната интензивност. Когато има присъда може да се предположи, че вече е налице висок риск, което от своя страна поставя въпроса за друг темп на работа с непълнолетните. Най-често нуждите на тези деца са свързани с принадлежност, която в тази възраст е адресирана към групата и общността и удовлетворяването им би могло да е надеждна основа за мотивиране за реализация, друг тип социални роли, отношения и ценности.

В този контекст разбирането на последиците от своите действия и поемане на отговорност за тях е част от проявите и развитието на автономията, а не от дисциплинарната практика на възрастните. Ето защо вече десетилетия се разгръща практиката на т.н. ресторативно правосъдие, което дава друго място и на общността, и на извършителя и на жертвата на престъпление. Именно от тук идва и необходимостта от „нови“ компетенции на пробационните служители, свързани с общностната работа.

Професионализирането все повече се разбира и като компетентност, т.е. тя е грижа както на работодателите, така и на самите професионалисти и е атестат за техния професионализъм. Става дума за развитие на толкова необходимата нагласа, и познания и умения, разбира се за осмисляне на своята работа, за самонаблюдение и самоанализ, както и за способността той да се споделя с колеги, с наставници и супервизори. Преминаването все повече към подход на третиране на хората, основан на познанието за тях, изисква компетентност да повишаваш компетентността си.

1.4. Цел и задачи на изследването

По същество изследването е вариант на външна оценка на качеството на пробационната дейност, разгледано през преглед на основните и някои от т.н. „нови“ компетенции на пробационен служител, конструиран в резултат на проучването му в шест страни от Европа и Америка и реалния профил на компетенции на българския пробационен служител и на основата на идентифицираните трудности, проблеми и нужди да се формулират препоръки към ръководството на ГДИН и МП.

В съответствие с поставената цел, основните задачи, които изследването се опитва да реши са:

- Проучване на разбиранията, отношението и изпълнението към основните и към т.н. нови компетенции;
- Проучване на реалното участие на пробационните служители в дейности за повишаване на тяхната компетентност като обучение, обсъждания в екипи, методическа подкрепа, супервизия;
- Формулиране на препоръки за постигане на съответствие на компетенциите на българските пробационни служители с тези от водещите страни в Европа и Америка.

1.5. Методология на изследването

В този доклад са обобщени резултатите от изследване сред пробационни служители, началници на пробационни служби и осъдени лица. Изследването е проведено в периода август-септември 2015 г.:

1.5.1. Основните критерии и индикатори, по които се извършва оценката са:

1. Критерии за оценка	2. Компетенции	3. Индикатори
Индивидуализиране на изпълнение на присъдите на осъдените на пробация	Компетенции за прием на осъдения	Наличие на специални механизми Отношение към необходимостта Мнение на осъдените
Индивидуализиране на изпълнение на присъдите на осъдените на пробация	Компетенции за проучване на случая	Познания за интервю Отношение към контакта Мнение на осъдените
Индивидуализиране на изпълнение на присъдите на осъдените на пробация	Компетенции за оценка на случая	Познания за оценката Отношение към баланса между нуждите и риска в оценката Споделяне на оценката в екип Споделяне на оценката с осъдения Мнение на осъдените
Индивидуализиране на изпълнение на присъдите на осъдените на пробация	Компетенции за планиране	Познания за цели и за намеси
Индивидуализиране на изпълнение на присъдите на осъдените на пробация	Компетенции за реализиране на плана	Умения за въвличане на осъдения при формулиране на цели Нагласи за договаряне Мнение на осъдените

Мултидисциплинарен подход и въвличане на общността	Екип по случая	Наличие Състав
Мултидисциплинарен подход и въвличане на общността	Взаимодействие с институции	Кога Как За какво Трудности
Мултикултурен подход	Компетенции за работа с различието	Познания за ромската общност Умения за контакт, разбиране на различията и за специфичност на подхода Нагласи за толерантност към различието
Ресторативно правосъдие и включване на жертвите на престъпления в процеса на изпълнение на присъдата	Компетенции за включване на жертвите на престъпления в процеса на изпълнение на присъдата	Познания за ресторативно правосъдие Умения за включване на жертвите на престъпления в процеса на изпълнение на мярката безвъзмезден труд в полза на обществото.
Професионализиране на екипа	Изисквания за квалификация	Широк/тесен вход В сферата на социалната работа В сферата на педагогическата работа Други
Професионализиране на екипа	Въвеждащо обучение	Наличие Продължителност Диференциация Съдържание
Професионализиране на екипа	Продължаващо обучение	Наличие Съдържание
Професионализиране на екипа	Методическа подкрепа и супервизия	Наличие Съдържание Експертност

1.5.2. Методите за набиране на информация са:

Полустандартизирано интервю, базирано на предварително разработени и съгласувани с ГДИН методики, съдържащи тематични въпроси, чрез които се изследват всички критерии, включени в изследването, както следва:

- Методика за интервю с ръководител на пробационна служба /Приложение 2/;
- Методика за интервю с пробационен служител /Приложение 3/;
- Методика за интервю с осъден на пробация /Приложение 4/;

Интервюирани са както следва:

Ръководители на пробационни служби	5
Пробационни инспектори	8
Осъдени лица	8

Информацията е обработвана качествено, без да се използват количествени анализи.

Преглед на документи – отчети, информация за изисквания за квалификация на кандидатите за пробационни служители и други.

Включено наблюдение и по време на обученията – споделяно в отчетите от обучителите, ориентирано към ниво на проява на съответните компетенции.

Експертна оценка от включено наблюдение по отношение на критерия професионализиране по отношение на извършаваната супервизия на срещи на пробационни служители със осъдени на probation.

Анализ на обратна връзка от участниците в обученията – отнася се главно за информацията по отношение на предложения и препоръки за обучение, които се анализират в контекста на критерия за професионализиране на дейността на пробационните служители.

Изготвения анализ на формулярите за обратна връзка от проведените обученията в рамките на проекта: 14 дневно обучение на новоназначени пробационни служители в Учебния център на ГДИН гр. Плевен и 3 броя двудневни надграждащи обученията в гр. Велико Търново, показва висока удовлетвореност на участниците от представените модули и тематични казуси. От извършения анализ бяха идентифицирани следните предложения за включване в обучителната програма:

Предложени теми:

- Електронно наблюдение
- Международни стандарти
- Надграждащо обучение за оценка на риска от вреди и рецидив
- Работа с непълнолетни
- Специфика на работата с наркозависими правонарушители
- Междунституционално сътрудничество
- Специфика на работата с уязвими правонарушители
- Правна възможност за разширяване дейността на probation, като наказание в България
- Мотивация за споделяне на собствен опит и добра практика
- Специфика на работа с хора с психични отклонения и алкохолици
- Управленческа супервизия
- „Решаване на конфликти“, „Мотивация за работа на служители“
- Овластяване на гнева. Решаване на конфликти.
- Обучение за изготвяне на предсъдебен доклад.

2. Компетенции за изпълнение на наказанието на пробационните служители през погледа на осъдените или рефлексия от онези, които са зависими

2.1. Компетенции за индивидуализиране на изпълнението на присъдата

Един интересен поглед към дейността и необходимите компетенции на пробационните служители е този на хората, с които работят и които в определена степен са зависими от тях – осъдените на пробация.

За осъдените на пробация, служителите от пробационните служби са техните „надзиратели извън затвора“. Оценка, която дават осъдените са свързани с това, което са видели, чули и почувствали при срещите си с пробационните служители. Рефлексията на осъдените показва образа на пробационния служител от гледната точка на онези, заради които ги има.

2.1.1. Прием и първоначален контакт

Първите впечатления, които осъдените получават за пробационните служители са свързани с посрещането на осъдените в пробационната служба. Те във висока степен са полагащи за следващите срещи и цялостното протичане на присъдата. Прави впечатление, че оценката на позитивите на пробационните служители са по-скоро отсъствие на негативи.

„Не особено приятно – за първи път ми беше. Говорихме за лични неща: защо се е случило това, какви са причините. Добре ме посрещнаха, не бяха груби, отнасяха се добре.“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

Като цяло осъдените очакват да бъдат порицавани и отношението към тях да е по-скоро формално-дистанцирано, като към хора „втора ръка“. Отсъствието на осъждащо отношение у пробационните служители, впечатлява осъдените.

„За разлика от очакваното бях посрещнат много добре – внимателно отношение, любезност, дори уважение“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда).

„Много общително. Като нормален човек.“ (жена, неплащане на издръжка за дете).

Пробационните служители са овладели уменията да предразполагат осъдените. Разбира се това е валидно не за всички служители, а и не за всички осъдени. Някои от осъдените са силно резервирани към всички служители и към техните връзки с хора от системата на МВР заради собствен опит, който те определят като негативен.

„В началото ми задаваше въпроси за мен, за семейството, за връзката, която имах тогава с по-голяма от мен жена, не за престъплението ми, знам, че и за него знаеше много добре, от полицаите знае за мен, знам, че се чува с ИДПС, и затова съм внимателен, сигурно през цялото време обменят информация. Аз съм от краен квартал, полицията ме познава от дете, от 13 годишен имам проблеми, възпитателни дела, полицаите искат да им помагам, знам как си набират информация, познавам им методите.“ – (младеж, 17 г.)

2.1.2. Изпълнение на присъдата

Трябва да се отбележи обаче, че уменията да предразполагат осъдените не прераства автоматично в умение да се създаде доверителна връзка. Когато разговорите засягат лични и/или интимни теми осъдените не се чувстват съвсем комфортно.

„Тези разговори бяха по лични теми, но разбирам, че това е процедура. Тогава попълвахме доста документация.“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда).

На практика впечатлението на всички осъдени е, че първите срещи са за попълване на документация. Дори за някои срещите бързо се превръщат в рутина.

„Срещам се с инспектора. Пита ме има ли нещо интересно покрай мене. Аз не правя простотии. Попълвам въпросници различни“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

„Реално до момента съм имал две срещи, но съм наясно как протичат. Говорят се различни теми, най-вече за мен, какво мисля да правя с живота си, за наркотиците.“ (мъж, разпространение на наркотици, множество присъди).

Рутината е възможно най-лошият вариант на работата с хора. Тогава личността на осъдения става отчетен случай, а работата с него се свежда до формални дейности. Сред интервюираните осъдени само един споделя подобна лоша практика.

„Честно да ви кажа, инспектора, който ми беше тук в София, преди да вляза в затвора, не ми обръщаше много внимание, подписвах се и толкова. Не казвам, че беше лоша, то се усещаше, че не ѝ се занимава. А с предишния инспектор от Тетевен (известно време бях регистриран в Тетевен, откъдето е баща ми) беше много полезно, той беше много добър, винаги ще си го спомням, бих го потърсил. Не знам дали в провинцията хората не са по-добри, по-човечни, не ме юркаше за нищо, аз имах желание да си върша нещата.“ (мъж, разпространение на наркотици, множество присъди).

Една от проблемните зони, които се очертават от изследването е включването на осъдените в планирането и прегледа на плана на присъдата. Наблюдава се „феноменът на професионалиста“ – пробационните служители планират изцяло сами, като не насърчават осъдените да участват активно в планирането. Осъдените пък от своя страна приемат това за нормално. Разбира се мотивацията на осъдения в този случай е изцяло външна и зависи най-вече от възможните санкции и поощрения.

„Плана се изготвя от инспекторката. Вече не го помня. Имам копие“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда).

„Планирах както е възможно след третия месец да ми се облекчи присъдата и да имам веднъж месечно подпис и два пъти месечно срещи с инспекторката. И да получа документ, че съм изтърпяла присъдата. Друг план какъв“ (жена, шофиране след употреба на алкохол).

„Нямам план сега, но съм имал с предишния инспектор, там са заложили срещите, подписите, труда, който ми го отчита друг човек, който отговаря за това. Знаем си правата и задълженията, знаем какви са последствията.“ – (мъж, разпространение на наркотици, множество присъди).

Когато обаче се зададат въпроси, свързани с това какво е възможно да се планира, осъдените очертават, макар и пестеливо, своите желания.

„Дава пример, че би се включил в готварски курс, от който ще вземе диплома, споделя, че е работил много време в заведение за обществено хранене, на различни позиции, включително готвач, но няма диплома, а тя би му послужила. Би се включил в такъв курс или в друг, за квалификация. (младеж, 17 г.).

Липсата на умения за споделяне и договаряне на целите и активностите при планирането на присъдата е предизвикателство, което пряко влияе върху ефекта от наказанието. Освен това когато мотивацията се подчини основно на идеята за санкция и поощрение се стимулира развитието на социално желано

поведение, което директно пречи на постигането на промяна. Нещо повече така е лесно да се изгуби доверителната връзка, защото предписването на това какво да се прави е форма на манипулация, която се приема като „необходимо зло“ и адаптацията към нея е пасивна, т.е. изтърпява се.

Липсата на гореописаното умение се отразява и върху ефективността на програмите, които посещават осъдените. Някои се съгласяват безропотно.

Участва във всички програми, които са му предписани – (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

Други изобщо не се интересуват от тях:

„Подписвам се и се срещаме. Не. Какви програми?“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

Ситуацията с прегледа на плана не е по-различно. Осъдените или не знаят, че се прави преглед и е възможно да се променят елементи от плана, или имат грешна представа какво представлява прегледа. И в единия, и в другия случай осъдените не показват никакъв интерес към прегледа на плана.

„Не съм участвал в преглед на плана, знам си плана. Мисля, че в края на присъдата ще се гледа как съм го изпълнил. Позитивни няма да има, конкретизира, че няма да му намалят интензивността на срещите и подписите, за негативните съм информиран – може да ми се удължи присъдата, да ми сложат по-тежки мерки, или да вляза в затвора“ (мъж, 17 г.).

Прави се преглед. Питат го до къде се е стигнало при работата по програмите. Не знае дали има изпълнение или неизпълнение на плана. (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

„На брой подписи е плана. Минах една четвърт и ми казаха, че мога да кандидатствам за подпис един път в месеца. Направих го и ме одобриха.“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

По отношение на работата със семействата на осъдените е налице двойно отрицание – и от страна на пробационните служители, и от страна на осъдените. Става ясно, че със семействата не се работи, но самите осъдени не желаят това да се случва.

„Не. В моята ситуация не се налага. Аз живея само с майка си. Може би при хора с други прояви се налага. В моя случай работят само с мен“ – (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда)

„Познават се с приятеля ми. Запознах се докато той идва тук. И сега ме чака отвън. Виждали са се по този начин и с момиченцето ми. Личен разговор не са провеждали. Обясних всичко в анкетата. Доста подробно си разказах.“ – (жена, неплащане на издръжка за дете)

„Не, но и аз не искам да замесват и семейството ми, няма нужда да ги ангажират и тях. Те са до мене, но просто не съм ги замесвала с органите.“ – (жена, шофиране след употреба на алкохол)

Нежеланието да се допуснат пробационните служби до семействата очертава нов кръг от предизвикателства: как да се достигне до разбирането, че близкото обкръжение пряко влияе (протективно или рисковно) върху поведението на осъдения и как да се оптимизира това влияние. Пробационните служители „пропускат“ работата със семейството или защото така им е по-лесно, или защото изпитват страх да работят с материя, която им е малко позната.

Когато на осъдените се предлага да посочат полезните активности при протичането на присъдата им, те са единодушни – срещите с пробационните служители. Осъдените на пробация искат да разговарят – за живота си, за това което се е случило, на по общи теми.

Липсата на възможност да обсъждат своя живот с хора от своето обкръжение е особено силно видна в отговорите.

„Полезна ми е комуникацията с хора, които не са от моята среда,“ (мъж, разпространение на наркотици, множество присъди).

„Срещата с пробационния служител. След всяка среща си тръгвам с различни изводи и много теми, над които да размишлявам до следващата среща.“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда).

„Срещите според мен са доста полезни. По време на разговорите научих много неща. Обогатих се и знам повече отколкото преди и се замислям за неща за които преди не съм мислил.“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол).

При това не просто срещите и разговорите привличат осъдените, а възможността да бъдат изслушвани – без оценки, без укори.

„За мен най-полезно е изслушването. Инспекторът не ме прекъсва, когато му разказвам за себе си не ме спира и да ми казва „ти си престъпник“ да речем, когато аз му разказвам как помагам, как се опитвам да съм полезен на другите.“ (мъж, 17 г.).

Умишлено или не пробационните служители, които са впечатлили осъдените са подхождали към тях през подхода „Резилианс“, акцентирайки върху техните ресурси, а не върху дефицитите им.

„Инспекторът ме е съветвал да съм откровен, да казвам нещата, дори да смятам, че не е редно, един вид да уважавам себе си, мнението си. Спомням си един пример, който ми даде от една книга, която мисля, че беше от източна философия, че в един град всяка вечер преди лягане децата са питани от родителите какво добро са направили днес. Сега се, че мен не са ме питали, нямах баща, разделили са се с майка ми, когато съм бил бебе, като бях на 9 започнах да се срещам с него и скоро след това той почина. Казва, че когато е извършвал деяния се е сещал за него или по-точно за това как ли щял да го набие и накаже, „това ми е липсвало, някой да ме набие, за да спра“. Сега аз трябва сам да се питам какво добро съм направил, не е лесно, питам се понякога, не всеки ден.“ (мъж, 17 г.).

„Инспекторът ми от Тетевен беше страхотен, с него разговарях за всичко, беше мъж, много печен, от него съм научил, че трябва да мога да правя нещо с ръцете си, за да не правя глупости.“ (мъж, разпространение на наркотици, множество присъди).

2.2. Отношение на осъдените към пробацията и предложения за промяна при нейното изпълнение

Един от най-важните въпроси, които получават отговор в интервютата на осъдените е какъв е смисълът на пробацията. Всеки открива различен смисъл – от това, че наказанието е леко и не откъсва осъдения от обичайната му среда до това, че пробацията е активно наказание, което позволява на човек да се промени с подкрепата на пробационния служител и другите ангажирани в протичането му.

„Бях осъден условно за друга проява и по време на условната присъда ме заловиха да шофирам след употреба на алкохол. Затова пробационната ми мярка е с такъв дълъг срок. По време на условната присъда бих казал, че не съм осъзнавал нито проявата нито смисъла на наказанието. Сега при срещите с инспекторката имаме възможност да разговаряме и това по някакъв начин

ме учи на различни неща. Разговорите ми помагат да размишлявам и над други теми, но най – вече за последствията и фаталния край.” – (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда)

„Това е най-лекото, което можеше да ми наложат. В същото време е възможност сам и с подкрепата на професионалисти да се замислиш доста сериозно над начина, по който живееш, поведението си, постъпките си. Можеш да направиш равностметка и да продължиш да живееш по различен, по-добър начин.”(мъж, шофиране след употреба на алкохол).

„Има смисъл, той е за бъдещето, човек се променя бавно. Има смисъл това, че си на свобода и можеш да работиш, да учиш, да имаш личен живот, който има желание за тези неща, разбира се. Затворът озлобява хората, прави ги зависими, некадърни.” (мъж, 17 г.).

Появява се едно единствено мнение, че пробацията е безсмислена, но с уговорката, че само ако е наложена втори и следващ път.

„О, пробацията има смисъл, но като втори срок – никакъв. Това само удължава времето на наказанието и ограничението на придвижване и съответно търсене на по-добра работа. При второ нарушение е по-добре да има друга санкция – глоба или дори затвор за няколко месеца – ще го излежиш и ще продължиш живота си, а не да стоиш на едно място с години.”

Интересно е, че мнението е на осъден на пробация за втори път. Тази съпротива показва нежелание за кооперативност, което обаче е по-скоро не открит подходящ подход към този осъден и от там разочарование – от пробационния служител, от активностите при протичане на присъдата и изобщо от пробацията.

Осъдените не откриват нещо, което може да подобри начина на протичане на присъдата им. Всъщност всички мнения са вариации около силните страни, които вече са споменати.

„Получил съм професионално отношение. Не мога да определя нужда която не е била задоволена. Каквото и да ме е интересувало, каквито и въпроси да съм имал винаги съм получавал разбиране и отговори, които са ми били достатъчни.” (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда).

Част от осъдените предлагат освен пробационните служители, да имат възможност за срещи с психолог, като част от очакванията им да се променят. Това всъщност показва нужда от съпътстващи услуги в мрежа от специалисти.

„Честно ли да ви кажа – да има по един психолог на всеки осъден на пробация. Според мен има огромна нужда, знам го от себе си, знам го и от няколко познати и приятели – които са били на пробация, и които са били и в затвора. Всички те имат нужда да споделят, имат много тежки лични проблеми” разказва... Според интервюираният психологът има най-щадяща роля, има роля на довереник, изслушва. Прави разлика между него и инспектора и обществения възпитател, че те са заети и с други неща, и ,че имат наказателна роля. (мъж, 17 г.).

„Да има психолози, хора, които да ме разбират, но не знам как да поискам такъв” (мъж, разпространение на наркотици, множество присъди).

Разбира се има и недоволни от факта, че е необходимо да отделят време за подписи и срещи с пробационните служители. Това отново показва недостатъчна мотивация в конкретния осъден.

Другото ми предложение да се съобразява времето за дейностите – да е гъвкаво според заетостта на осъдения. Директно споделя и, че пробацията отнема време“.

Осъдените приемат пробацията и нейните активности като нещо отделно от живота им. Те приемат институционална подкрепа по време на присъдата, защото това е част от нея (интересно е как „подкрепа=наказание“ по време на срока на присъдата), но напълно я отхвърлят след изтичането на пробацията.

„Не очаквам подкрепа от професионалисти. Подкрепата от близките и приятелите винаги необходима“ (мъж, шофиране след употреба на алкохол, втора присъда).

„Не очаквам подкрепа, разчитам на себе си, да продължа образованието си и да намеря по-добра, достойна работа“ (мъж, 17 г.).

„Очаквам партньора ми да ми помогне. Институция – не“ (жена, неплащане на издръжка за дете).

„Аз подкрепа си имам от доста хора. Не ми е нужно никаква подкрепа.“ (жена, шофиране след употреба на алкохол).

2.3. Обобщение от проучването сред осъдените

Осъдените са приели всички активности, които се случват по време и по повод на наложената им присъда.

Те са се отказали от своята активна роля, а и това не им е предлагано достатъчно.

Към пробационните служители имат амбивалентно отношение – считат ги едновременно за хора, с които могат да работят и от които могат да получат подкрепа, но не желаят да ги допускат до по-личното пространство, свързано със семейството и категорично не желаят да получават помощ и подкрепа след изтичането на срока на присъдата.

Осъдените ценят високо доброто отношение към тях. На първо място да може да слуша активно осъдения. От тук на следващо място да умее да изгражда и поддържа отношения на уважение, приемане и зачитане. Идентифицирането на силните страни на осъдения е следваща очаквана компетенция. Още няколко очаквани компетенции прозират в интервютата с осъдените: да общува спокойно и пълноценно с осъдения, да може да мобилизира ресурсите на осъдения за да развие неговия капацитет, да помага на осъдения да разбира смисъла на правилата, на закона, на ролите в обществото и да намери своето място там.

Неизказаните очаквания, тези чиято липса просто се набива на очи са свързани с умения за работа със съпротивите при интервю, за да може пробационният служител да разбира страданието зад различните прояви на осъдения. Умението за работа в мрежа също не е директно изказана компетенция, която обаче се очаква от част от осъдените.

3. Компетенции за изпълнение на наказанието на пробационните служители през погледа на техните началници или рефлексия отгоре

Гледната точка на началника на пробационната служба е важна за това изследване, защото началникът е онзи, който задава организационната култура в службата. Няма как културата на работното място да се различава значително от изискванията на началника. Всъщност в една строго организирана система, ролята на началника е да провежда онази политика, която е приета за подходяща за системата. Но няма начин провеждането на политика да не се индивидуализира от личността, ценностите и разбиранията на началниците на звената, които пряко работят с хора.

3.1. Компетенции за управление на работата по случай или саморефлексия или как началниците виждат себе си.

Началниците на пробационни служби мислят за своите професионални ангажименти като за административна работа. Всъщност в отговорите личи определена досада от това, което разказват, че им се налага да правят.

„Осем часа бумащина“. (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Административни задължения, поща, писма, разговори с началници, с институции, с колеги. По всяко време ме търсят за обсъждане и съдействие. На обяд се старая да сме с екипа в неформална среда“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

Всички интервюирани началници се опитват да се дистанцират от административната си дейност, като се стремят да бъдат и част от работата на своите подчинени.

„Ден с ден не се повтаря, пътувам в областта, получавам присъди, разпределям, давам указания, контролирам; нямам приеман ден „ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

„Пристигахме сутрин, малко по-рано целия екип, след това започва работата – всички осъдени лица идват по график на срещите за подписи, за беседи.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Макар че, в отговорите на изследваните началници да прозира желанието им да са част от онези, които пряко работят с осъдените, личи и страхът пряко да водят екипи и да организират екипни срещи.

„По веднъж на два-три месеца ги събирам, когато има повече поводи, за изменения, заповеди от ГДИН, унифицираме практиката“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

Изглежда има неразбиране на смисъла на екипната работа, която се отъждествява с административни указания в група. При това пряко се конфронтира работата в екип с индивидуалната отговорност на отделния специалист.

„Не, нямаме екипи. Работим по модела „Работа със случай“ – кейс уърк, ключовият специалист отговаря за случая“ (ръководител на пробационна служба).

„Да обсъждаме в екип случаи, инциденти. Колегите си обсъждат взаимно и се подкрепят, но всеки работи индивидуално и носи персонална отговорност по делото“ (ръководител на пробационна служба).

Това най-вероятно означава, че истинска екипна работа няма, и няма как структурирано пробационните работници да бъдат подкрепени от своите колеги. В тази ситуация е нереалистично да се предполага, че се свикват и реално функционират мултидисциплинарни екипи.

Началниците на служби приемат своята и на служителите си професионална дейност различно – от формално разписаните изисквания за длъжността „Бакалавър – право, педагогическо, психология, социални дейности; Средно за младши инспектори“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог), през фактически назначените професионалисти „Двамата действащи служители са педагог (бивш директор на училище) и юрист. Третият, който отсъства продължително е логопед“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог) до идеята „Социални работници сме! Има много социална работа – (ръководител на пробационна служба).

3.2. Оценка на компетентностите на пробационните служители за индивидуализиране на присъдата

Началниците на пробационни служби разбират важността на онези компетенции, които са свързани с междуличностната комуникация на пробационните служители и осъдените на пробация. При посочването на нужните компетенции началниците извеждат като особено важни именно комуникационните компетенции:

„Без се подреждат по важност: Комуникационни умения; умения за провеждане на интервю; Свлячане на бариерите между служителя и осъдения; ефективно слушане; емпатия; умения за мотивиране на осъдения; справяне със стреса.“ (ръководител на пробационна служба).

„Важни са уменията за емпатия и уменията за слушане“. (ръководител на пробационна служба).

„При новоназначените колеги е важно да развият умения за работа с манипулиращите осъдени лица; да разпознават кое е лъжа и кое е истина, за да не се предоверяват“ (ръководител на пробационна служба).

„Да разбират хората, да имат усет и знание за насочване към корекция на дефицита в поведението“ (ръководител на пробационна служба).

Интересно е, че именно на въпрос, свързан с желаните компетенции на служителите (той е един от първите в интервюто) се появява отговор, свързан с корупционни практики.

„Да има образование в областта на правото, педагогиката, хум. област; добре е да има и практически опит от предишна работа, свързан с тази квалификация, да притежава морални качества да не се корумпира, съвестно да си върши работата. Вземат пари от осъдените, за да облекчат режим-има ги.“ (ръководител на пробационна служба).

Фактът, че началникът в самото начало на интервюто засяга темата „корупция“ говори за важността на проблема (възможно е само в тази пробационна служба). Цялата подготовка на пробационните служители и техните компетенции в такъв случай нямат никакво значение. Ако отношенията пробационен служител – осъден са подчинени на корупционни практики, то реализирането на присъдата, с всички планирани в нея активности вече е провалено.

Очакванията на началниците за компетенциите на пробационните служители стават по-ясни и подробни, когато се проследят етапите на изпълнение на присъдата.

3.2.1. Компетенции за прием на осъдените

Първата среща с осъдения на пробация, според началниците на пробационни служби преминава по строго определени правила, които са разработени и „спуснати“ към службите от експерти на национално ниво.

„Да, относно първоначалната среща, това се учи в Плевен. Например, първият въпрос е: Какво знаете за пробацията?, така разбираме какво те си представят, после им обясняваме. След това им връчваме протокол за права и задължения; след това правим подробно интервю в рамките на 14 дни; попълва се картата на правонарушителя и т.н.“ (ръководител на пробационна служба).

„Работи се изцяло по процедурите, които са спуснати от Главната дирекция. Не е разработвано нищо допълнително. Процедурите се спазват“. (ръководител на пробационна служба).

Това обаче не се приема добре от всички началници.

„Когато се призовава осъденият за начало подписва протокол и му се връчва екземпляр, прави се график за изпълнение на едната мярка, на втора, трета, на срещите. Моите изисквания са едни и същи към всички служители; има някакви указания в главна дирекция, но те обикновено са писани от хора, които не са виждали жив осъден.....не са достатъчно адекватни към конкретната ситуация“ (ръководител на пробационна служба).

Не става ясно обаче, коя част от процедурата е неадекватна или просто интервюирания началник не приема някой да дава идеи и да има определени изисквания към неговите служители. Процесът на адаптация на осъдения към новото състояние или се пропуска (липса на подготовка за подкрепа на адаптацията)

„За адаптация реално се прави много малко, почти нищо. Трудно е да се мотивират служителите да работят за това, счита се, че това се прави в затворите.“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог); „Работата по адаптация на осъдените да бъде включена в бъдещите обучения.“ (ръководител на пробационна служба), или се negliжира „Няма нужда от адаптация след присъдата той не излиза от средата; живеят при семействата; Разясняваме им правата, задълженията, информираме ги и като започнем да изпълняваме мерките, който осъзнава вината си и дисциплинирано изпълнява го облекчаваме, а някои се санкционират“ (ръководител на пробационна служба).

Вероятно затова и началниците не могат да определят какви компетенции очакват от своите служители за работа по адаптиране на осъдените.

3.2.2. Компетенции за проучване и оценка на случая

Очаква се пробационните служители да могат да водят интервю и да създадат връзка с осъденото лице. Други компетенции са свързани с подготовката за администриране на присъдата – познаване на нормативна база и закони.

„Важно е да умее да изгради разбирателство с о.л. Имаме методика за това, разработена от г-н Е. М.. Важно е да познават характеристиката на „из-

мамника”; имаме работни листи за първа среща с о.л.” (ръководител на пробационна служба).

„На първо място – водене на интервю, при което още в началото, осъденият да бъде мотивиран. Умения за планиране на дейности, водене на случай.”(ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Юридическа подготовка да има, тук естеството на работа изисква да познава ЗИН, НК НПК, да познава закони ППЗИН.” (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

„На първо място да познават нормативната база. Да спазват сроковете, носят персонална отговорност при неспазване” (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

Следващата активност на пробационните служители е свързана с изготвянето на специализирана оценка на осъдения. Прави впечатление, че основната очаквана компетенция в този случай е работа с документи. Началниците очакват техните подчинени да умеят да извличат информация от множество писмени източници и да я организират в стандартни форми за оценка. Уменията да използват интервюто, като инструмент за подготовка на оценката, умението да се задълбочава при изследването на личната история на осъдения минават на по-заден план.

„Ползваме информация от документи, от ТЕЛКови решения, справки от БТ, информация от самота о.л., от справка съдимост, ако са били в МЛС и има изготвена оценка от тях, то я ползваме и нея. Опитваме се да съберем максимално повече информация. Информацията се засича и с формуляра за самооценка на о.л. Пишем до болници при съмнение за психични проблеми и искаме справки. Получаваме информация от РУП с писма, от ИДПС под формата на характеристика на непълнолетното лице. Ако информацията е по-подробна ни върши работа. Понякога има информация и за семейството. Може и от ОЗД да получим информация, но е по-трудно, защото трябва да има открит случай при тях. Ако имат открит случай, ни пращат информация за семейството.” (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„За изготвянето ѝ се използват интервюта, доклади, преписки. Работи се според инструкциите. Набляга се на цифровите стойности. На всеки 6 месеца се извършва нова оценка на базата на обратна информация. Именно тук е слабото място – често се извършват формално, защото се смята, че за 6 месеца нищо не се променя – задачите и целите остават същите.” (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Изготвяме оценка на риска от рецидив и вреди. Попълва се карта на правонарушителя – стандартна бланка.”(ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

Ползването на стандартизирани форми има предимството, че с тях се работи по-лесно, но и съществува риска оценката да се превърне във формален документ. Затова и затрудненията в събирането на информация и оценка за някои конкретни престъпления затруднява пробационните служители според техните началници.

„Имаме стандартизирана карта и методика за оценка. Вътре има ясно разписани зони, имаме въпроси, попълва се картата и се пресмята риска. Все пак оценката е субективна. Почти за всички видове престъпления имаме методика за работа.

Нямаме за извършители по чл. 191 – ранни съжителства с непълнолетни, тези случаи се увеличават.

Нямаме за изнасилвачите – нямаме какво да правим с тях, докато с другите имаме методика, разписана стъпка по стъпка. Това са програми с теми. “ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Все пак началниците си дават сметка, че обкръжението на осъдения има значение за да се стигне до престъплението и следва да се оцени като протективен или рисков фактор.

„Взаимоотношенията в семейството и дали те влияят за извършване на простъпката, как си формират бюджета, имат ли нужда от квалификация и образование за намиране на работа. Набляга се на динамичните фактори – взаимоотношения със семейство, среда, особено когато става въпрос за алкохол и наркотици.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Други зони, които според началниците затрудняват пробационните служители са „Умения за мислене“ и междуличностни отношения т.е. онези за които няма писмена информация, а информацията трябва да се набере през интервю, наблюдение и други способы, предполагащи професионална комуникация между пробационния служител и осъдения.

„Зоната за „Умения за мислене“ – способността за решаване на проблеми, за предвиждане на последиците. Трудно им е на колегите. За тази зона им трябват наблюдения и да го видят как действа в различни ситуации, затова не могат в началото да го разберат.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Не винаги могат да се ориентират в междуличностните отношения – семейство, среда, когато става въпрос за извършване на съответната простъпка, дали е импулс на момента или има нещо по-дълбоко. Доколко осъденият разбира какво е направил – рискът от вреда при повторно нарушение. Има ли осъдения способности за промяна.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

3.2.3. Компетенции за планиране и реализиране на интервенции

Ефективната работа според началниците на пробационната служба е онази, която дава устойчиви резултати.

„Ефективна работа – да мотивират осъдения да не извършва повторно простъпката, за която е осъден“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Когато о.л. не се върне при нас, няма рецидив, когато му помогнем да се интегрира в обществото. В момента е трудно да говорим за ефективна работа – имаме случаи на лица с 32 пробации, съдът явно така е преценил. Имам случаи, когато хората идват в много тежки ситуации – нарко-зависими и продават всичко. Даже храната, която им намираме от социални кухни и нея продават. “ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Този поглед към работата лесно може да пропусне процесът на взаимодействие между осъдения и пробационния служител, както и процеса на промяна. Ориентираната към резултати гледна точка в по-малка степен се интересува КАК се случва работата, т.к. за нея е важно КАКВО се постига в края на присъдата и след това. Има разбира се и друго мнение.

„Първо да се изпълняват пробационни мерки в съответните срокове и да изготвя документацията за изпълненията на всяка от мерките стриктно според изискванията на закона. Второ да подготвя и провежда заседанията на пробационен съвет, който да заседава и да взема решение пак съобразно изискванията -наличие на кворум, обсъждане, гласуване; да не се заседава формално без да се обсъждат случаите по същество.това определя кой ще влезе в затвора и кой не, как ще се изпълнява мярката“ (ръководител на пробационна служба).

Това мнение, макар че е ориентирано към процесите, е насочено към формалната им част – администрирането на присъдата. Всъщност началниците на пробационни служби, като че малко се интересуват от това как пробационните служители постигат резултати, след като резултатите са налични (или частично налични) и правилно документиранни.

Всъщност това личи и от идентифицирането на силните страни на подчинените от страна на техните началници.

„Имат висока мотивация, желание за работа, пишат си документацията“ (ръководител на пробационна служба).

„В момента екипът се състои от двама души, като всеки от тях е добър в нещо, а не му достига друго. И двамата са добри в контролиращите функции. Изслушват осъдените, вникват до голяма степен в проблемите му. Дисциплинирани са.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

В дългосрочен аспект подобно отношение (ориентирано главно към резултати и администриране на активностите) може да доведе до загуба на мотивация у пробационните служители, поради липса на очаквания и подкрепа на процесуално ниво.

Планирането на присъдата според началниците на пробационни служби е дейност, която основно обслужва пробационните служители. Планирането включва главно изготвянето на графици, които са задължителни за осъденото лице.

„Индивидуални срещи-разговори за намаляване на риска от рецидив. Това са консултации (беседи, индивидуална работа) .“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Планът се докладва на Пробационен съвет, включващ хора от различни институции от общността. Задължително е прокурор да участва. Осъденият не участва. При непълнолетните планът се съгласува с ОЗД.“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

Все пак има и служби, в които планът се споделя с осъдения и има възможност и той да участва в неговото изготвяне.

„Плановите се правят след събеседване с осъдения, после му се показват и ако има нещо, с което не е съгласен, може да се коригират.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Същата е картината при прегледа на плана – на някои места това е функция само на пробационния служител, другаде – на екип, в който участва и самия осъден. За съжаление, липсата на „напасване“ в нормативната рамка на различните институции пречи на работата в мултиинституционален екип.

„Да, на 6 месеца е задължително. Ако се налага може и по-често, например, когато присъдата е до 6 месеца, може на 3 месеца да се преразгледа плана. Също така по желание на о.л., както и при промяна на обстоятелствата. Провеждаме интервю и отчитаме промяната и напредъка по динамичните зони. Други хора не участват в прегледа. При непълнолетните може да

поканим от ОЗД, от МК, от РУП, идват само тези, на които им е написано в закона. ОЗД не идват, защото не било в техния закон, а полицията идва. ОЗД държат да бъде вписано в техния закон, ако го има, то те ще идват, в противен случай – не.

Относно последиците – няма последици от неизпълнение на плана.“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог)

„Всеки служител прави преглед на своите планове на 6 месеца. Предлага нови цели, ако е необходимо. За съжаление, в повечето случаи се смята, че не е необходима промяна, защото срокът за промяна е много малък.“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог)

Прегледът на плана е ефективен за онези, които търсят екипност в работата. Те успяват по-успешно да направят нова оценка и да препланират при нужда активностите.

„Препланиране, в зависимост от оценката на изпълнението, предишните цели, постигнати резултати, настоящи проблемни зони, нови цели, ако има и отново задачи, дейности, срок. Обсъжда се с осъдения подписва се от страните“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

В случаите, в които и планирането, и прегледът се изпълнява самостоятелно от пробационния служител се препланира едва ли не изцяло, като се наблюдава някаква обреченост в цялостната работа.

„Препланираме – нов план, нова работа по случая. Правим преглед на зоните, в които има резултат или липсва такъв и полагаме нови цели. Ако е изтекла присъдата, чакаме следващата.

Въпрос: Какво имате предвид?

Човек, който краде от години, едва ли ще се промени лесно с няколко месеца пробация. Те започват от 8-10 годишни и това си е модел на поведение“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог)

Липсата на вяра във възможността да се постигнат целите означава, че липсват уменията за реалистична оценка и полагане на цели в индивидуалните планове. В противен случай, няма да се налага да се чака следващата присъда.

Според началниците на пробационни служби най-успешни са активностите, свързани с индивидуалната работа с осъдените лица.

„Индивидуалните разговори; индивидуалната помощ за намиране на работа и за лечение“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„За съжаление, най-добре се справят с контролните дейности – периодичните срещи. Включват се и в програмите по направления, според присъдите, на само на индивидуално ниво, защото няма възможност за групова работа – няма кой да я извършва.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Различно в зависимост от случая – работим индивидуално. Обикновено овладяване на риска от рецидив и вреди, подпомагане при вземане на правилни решения, отказване от вредни навици, като шофиране в нетрезво състояние...“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

В отговорите на началниците личи липсата на умения у техните подчинени да водят групи и групови програми.

Така стои въпросът и с придружаването на осъдените. Там където има стандартни методики – работата върви. Където няма методика или е необходимо по-креативен подход (напр. водене на групови

програми) пробационните служители срещат затруднение. В тези случаи се отива към зона, в която пробационните служители се чувстват по-сигурни напр. индивидуалните срещи.

„Имаме методики, например за непълнолетни – Методика за повишаване на социалната компетентност на непълнолетните правонарушители до 21 г. (бр.4/2008 в Затворно дело).

Липсва методика за развитие на уменията за мислене при неграмотни лица.

Груповите програми се водят от екипа, всички са обучени да ги водят, но основно двама водят груповите програми. Другите колеги работят индивидуално – провеждат сесиите като индивидуална работа и следват програмата, т.е. темите за срещите се взимат от програмата по методиката, която ни е дадена.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Службата е малка – двама служители (има още един, който е в дългосрочен отпуск по болест). В това отношение почти нищо не се прави – няма групова работа, защото хората нямат опит, твърдят, че нямат време – затрупани от бумащина. Съществуват програми за трудова заетост, огранчаване, алкохол, наркотици, но няма нещо, с което да се похвалят.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Програмите, които прилагаме са разработени от хабилитирани лица, които работят в ГД „ИН“. Имаме програми за овладяване на гнева, за шофиращи в нетрезво състояние, за извършители на кражби, за извършители на измами. Инспекторите са обучени и в зависимост от необходимостта ги прилагаме. По програмите инспекторите работят и в индивидуална работа.“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

На следващо място идват познаването и способността да се прилагат специализирани подходи и програми за осъдени с поведенчески проблеми. Има затруднения и в тази сфера – къде от липса на подходяща подготовка, къде от влияние на средата. Началниците на пробационни служби се разделят на две – едните посочват програми, без обаче да говорят каква е ефективността на тяхното прилагане, другите дори и не посочват програмите.

„Специализираните програми са според престъплението. Ето – програма за извършване на измами, за кражби, за страдащи от наркотична зависимост, за шофиране в нетрезво състояние; за индивидуална корекционна работа“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

„Относно специализирани подходи, не, по-скоро не прилагаме, ползваме личен опит“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог)

„Не нямат. Предлага: Създаване на Центрове за работа с осъдените на регионален принцип за групова работа. Иначе е невъзможно“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

3.3. Професионализиране на пробационната дейност според ръководителите на пробационни служби

Идентифицирането на дефицитите в компетентностите на пробационните служители от страна на техните началници е подчинено на същата гледна точка.

На въпрос „Кои са компетенциите, които не достигат?“ началниците дават разнообразни на пръв поглед отговори.

„Общо не може да се каже, но на новоназначените – опит, на други – умения да се ориентират в юридическата страна на дейността, на трети – при изготвяне на документи; други не познават района, кметовете /ако нашият служител не познава по места нещата няма да може да организира изпълнението“ (ръководител на пробационна служба) – административни компетенции и отчасти организационни.

„Това, което всички казват е, че искат да имат умения за работа с хора с психични проблеми“ (ръководител на пробационна служба) – специализирана подготовка, но някак си дистанцирано „всички казват...“.

„Психологическа подготовка, прилагане на различни психологически подходи в работата с осъдените, познаване езика на жестовете. Пенитенциарна психология, в т.н пенитенциарни системи. Психологически средства и основни методи за корекция и ресоциализация“ (ръководител на пробационна служба) – изключително тясна зона на очаквана допълнителна подготовка.

Има и други отговори, които очертават дефицити в директната работа с осъдените.

„Нямат достатъчно умения за работа по програми с отделните групи осъдени – кражби, шофиране след употреба на алкохол, безопасно шофиране, неплащане на издъжка. Липсва групова работа, защото няма кой да я води.“ (ръководител на пробационна служба).

„Имат нужда от обучение за работа с непълнолетни – те са специална група.“ (ръководител на пробационна служба).

Други затруднения, които началниците идентифицират могат да разделят в три групи.

а/ Затруднения, произтичащи от подготовката на пробационните служители например:

„Липсват умения за работа по отделните програми. И най-важното – работата с отделния човек така, че да има някакъв ефект. Върши се формално, защото няма достатъчно време.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

б/ Затруднения, произтичащи от нормативната рамка например:

„Да, работата с институциите. Те трудно съдействат, ако го нямат разписано в техните нормативни документи, не го правят. Много е трудно при здравно неосигурени, социално неосигурените о.л.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Не винаги имат достатъчно надеждни източници на информация, свидетелство за съдимост ако няма в присъдата изискваме допълнително“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

в/ Затруднения, произтичащи от осъдените лица например:

„Най ни е трудно с осъдените, които са безработни, неграмотни, трудно разбират, трудно ги социализираме, намиране на работа, завършване на образование.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

При по-подробно изследване на затрудненията на пробационните служители става ясно, че всъщност няма затруднения, които да произтичат от особеностите на осъдените лица, а по-скоро произтичат

от липсата на компетенции за работа с осъдени лица, които са по-различни в културален план, етнос или други характеристики.

Така затрудненията придобиват по-различен вид. На първо място са затруднения, свързани с непознаването и неумението да се използват психологически и педагогически техники. На въпроса, какви подходи използват в работата си с осъдените, началниците споделят:

„Нямат умения за използване на психологически подходи“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Когнитивни техники, лична подкрепа и придружаване; Не познаваме резиланс подхода или други наративни техники“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Интересен е коментарът на един от началниците на служби, дали и кога началникът на службата работи с осъден.

„Имам среща с осъден само в краен случай, в закона е предвидена възможност да се жалват, но е изключително рядко, доказваме вината им, нямат основание да се жалват.“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

Ако подобна позиция е предадена и на пробационните служители, то значи, че има предварителна нагласа към „лошите“ осъдени, което изключително много би затруднило придружаването на осъдените по време на протичането на присъдата. Разбира се, че е трудно да се намери дистанцията в отношенията, при която да се избегне интимиченето, но да има възможност пробационния служител да помага на осъдения – нещо за което е нужно доверие между двамата. На пробационните служители им е трудно да намерят тази дистанция. В оценката на техните началници откриваме трудност дори да се оценят изцяло професионално тези отношения. Интересно е, че началниците приемат формалност в отношенията и авторитарност от страна на пробационните служители.

„Като цяло отношенията са добри. Съблюдава се дистанция. Често срещите са повече формални, но няма напрежение между служител и осъден.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Служителите за запознати с етичния кодекс на служителя от ГДИН при назначаването му. Има предвидени наказания, напр. при подкуп за облекчаване на мярката“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

„Професионални. Това означава, че няма лични отношения, като например „О, братле, как я караш?“ Това не се допуска. О.л. трябва да ни говорят на Вие и ние на тях също; те трябва да си знаят мястото, т.е. да знаят, че не те водят разговора. Ние ги парираме, ясно им казваме, че ние даваме темите за разговор и ние водим разговора.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

Директната заявка на началниците на пробационни служби за обучения на техните служители е твърде широка.

„Комуникационни умения; умения за провеждане на интервю; Свализане на бариерите между служителя и осъдения; ефективно слушане; емпатия; умения за мотивиране на осъдения; работа по програми.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Обучението не засяга индивидуалната работа. Това се случва в нашите вътрешни обучения, или по проекти, ако имаме покана. Имат нужда от психологическо – техники, подходи в работата, езика на жестовете, разпозна-

ване на страданието, интервенции при кризи“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

„За работа с УПО – предсрочно освободените – много от тях са извършители на убийства с по 15-20 г. затвор. При тях шокът от новото социално обкръжение е много голям; за работа със социалната система и за работа в екип около случая.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

3.4. Компетенции за работа с осъдени от ромската общност

Става дума за познания, умения и нагласи за оценка на влиянието на културните и другите особености на осъденото лице и съобразяването с тях при изпълнение на пробацията. На въпроса „Имат ли служителите в тази пробационна служба подготовка за работа с осъдени от етническите малцинства?“ началниците на пробационни служби отговарят:

„Нямат такава подготовка“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Специлна подготовка не преминават, подготвят се в процеса на работа, трупат опит и обменят опит с колегите“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

„То сега не е ясно какво е малцинство, но по-скоро не. Не е имало проект по тази тема.“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

При въпроса дали и как се отчитат културните особености на осъденото лице, отговорите са по-скоро странни, отколкото по същество, което говори за факта, че културните особености не се отчитат изобщо.

„Не отчитат никакви културни особености. Държат се с всички еднакво, често доста надменно. Липсва чувствителност – принципа на уравниловката.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Няма графа в оценката“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

„Разбира се, знаем кога са им празниците (например от турски произход), но не ги освобождаваме от подпис поради това.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

По отношение на продължаващото обучение на пробационните служители, така че те да преодолеят съществуващите затруднения е особено показателно едно от мненията: „Няма стандарт. Дирекцията прави според възможностите си обучения по проекти“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог). Налично е разбирането, че за да се професионализира пробационния служител се нуждае от стандарти, в това число и стандарти за обучение.

За момента продължаващото обучение се провежда или организира от началниците на пробационните служби.

3.5. Мултиинституционален подход и въвличане на общността в изпълнение на присъдата

Работата с общността е трудна според оценката на началниците на пробационните служби. Най-лесно работят с доставчиците на социални услуги. Трудно е със служби и институции, които подобно на пробационната служба имат „твърди“ програми и форми на документи.

„Да и не, защото за някои трябва направление. Работим с МК, преди време те правеха групови програми за непълнолетните.... С образованието е трудно – не ги искат в техните програми“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Поддържат добри отношения със социални грижи и Бюрото по труда – никога не са им отказали помощ, но те също нямат ресурси (има се предвид финансови) да помогнат. Когато има програми за заетост нещата вървят добре, като няма – спират“ – (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Съобразно оценката. Насочвали сме към КСУДС, родител осъден на пробация – Програма за родители насилници.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

Работата със семействата на осъдените лица е по-скоро рядкост, отколкото правило. И макар по-рано в интервюто началниците да си дават сметка, колко е важно да се оценява непосредственото обкръжение на осъдения, то за работа със семейството се мисли само когато осъдения е непълнолетен или лице с увреждане.

„При нас има възможност чрез ЦРСДУ (център за работа с деца на улицата) да се ходи на адрес и да работят с непълнолетните, но с родителите е трудно. Трябва направление. При нас няма такава работа. Когато провеждаме срещи с непълнолетните, понякога родителите присъстват и тогава се разговаря с тях. Но понякога непълнолетните са сами. Понякога има родители на пълнолетни о.л., които ни се обаждат по-често от самите о.л., за да търсят от нас съдействие.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Това е един от проблемите – работи се рядко – само ако има непълнолетни или осъдените са хора с увреждания, а това са много редки случаи. Служителите не смятат за нужно да работят със семействата.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., психолог).

„Институциите ни дават данни за близки, но повечето нямат семейства, разчитаме на инспектори ДПС ОЗД.“ (ръководител на пробационна служба от 20 год., филолог).

„Когато е необходимо, най-често при непълнолетните. При тях всички документи се съгласуват с родителите, ДПС, МКБПП и др.“ (ръководител на пробационна служба от 10 год., педагог).

3.6. Обобщение от проучването, проведено с началници на пробационни служби

Началниците на пробационни служби мислят за себе си като администратори на службите, макар че много им се иска да работят и директно с осъдени лица. Като администратори за тях е важно документацията да бъде попълнена компетентно и в необходимите срокове.

Началниците на служби ценят в своите подчинени уменията да влизат във връзка с осъдените лица, да създадат доверие и извличат необходимата за планирането информация по време на интервюта.

Според началниците на служби е важно образованието на техните служители да е в областта на хуманитарните науки и правото. Това да се комбинира със специализирано обучение за работа в пробационните служби.

Началниците очакват техните подчинени да могат да планират присъдата и да се придържат към плана при своята дейност, като акцента е върху изпълнение на графика, а не върху ефекта. Ефектите от работата оценяват в дългосрочен план – наличие или отсъствие на рецидив.

Началниците на служби очакват техните служители да работят добре с индивидуалните програми и при възможност да водят групови програми.

Макар да смятат, че продължаващото обучение е важно, началниците на служби декларират лоялност към структурата (ГДИН), като се съобразяват с финансовите възможности за обучение.

Това, което началниците на служби заявяват като нужда от обучение са конкретни техники за работа с осъдени лица, работа с групи и юридическа подготовка.

Най-важните компетентности според ръководителите са административни умения за изготвяне и водене на необходимата документация; умения за комуникация – водене на интервю, умение за изслушване, емпатия, сваляне на бариерите между служителя и осъденото лице; умения да организира информацията в оценка; умения да планира и изпълнява плана в определените срокове; умения да се мобилизират ресурсите на осъдените лица; умения да водят индивидуални и групови програми.

4. Саморефлексия или какво откриват за себе си пробационните служители

Тази част от изследването разкрива представите на пробационните служители за самите себе си. Ако мненията на осъдените лица и на началниците са очаквания „отвън“, то самооценката е свързана с очаквания „отвътре“, които всъщност са и най-силните мотивиращи фактори в работата на пробационния служител.

4.1. Компетенции за индивидуализиране на пробационната дейност с осъдените

Първата важна променлива е свързана с броя на осъдените лица, с които работи всеки пробационен служител. Това е „плаваща“ променлива, която променя своята големина през годините, но според пробационните служители твърде често им се налага да работят с голям брой осъдени лица.

4.1.1. Прием на осъдените и първи срещи

Предварителната подготовка на пробационните служители за прием на осъден често се затруднява от липса или много малък обем на информация за осъденото лице.

„Информацията, която имаме е съгласно постановения акт и свидетелство за съдимост. Не разполагаме с почти никаква информация за осъденото лице.“

Практика от около 2 месеца е достъпа до електронно досие на осъдени лица, което дава възможност пробационния служител да получи информация за осъденото лице – предишни осъждания, семеен статус, отличителни белези; месторабота; местожителство и друга важна информация.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Не разполагат предварително с информация, което счита, че не е проблем т.к. задължение на пробационния инспектор е да си набави необходимата информация.“ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика).

„Не разполагат предварително с информация, което е проблем, реално се получава присъдата и по самоинициатива на инспектора започва събиране на информация, основно от ИДПС на тяхната добра воля“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

Липсата на ясно разписана процедура (в това число минимална информация за осъденото лице) създава твърде свободно тълкуване на работата по прием на осъдено лице от пробационните служители. Оттук и следващите активности на пробационните служители по адаптация на осъдените лица са твърде неструктурирани. Под адаптация интервюираните служители разбират запознаване на осъденото лице, как ще протече присъдата му.

„Инструктираме го какво ще се случи от тук нататък – срещи, труд в полза на обществото. Важни са първите впечатления.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

„Обяснява му се как ще се работи от тук нататък до края на присъдата. Много зависи от човека.“ (пробационен служител, 10 години стаж, юридическо).

Има разбира се и друг подход, свързан със създаването на някакъв тип професионална връзка, при която осъденото лице може да проявява и активност.

„Внася яснота, още на първа среща ги информира как ще се изпълнява мярката, дава им възможност да се запознаят с нея, да завадат въпроси.“ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика).

„Идват с явна омраза към полицията, негативни нагласи към съдебната система, от вратата те „гледа като враг № 1“. Налага се да се внесе яснота, още на първа среща ги овластява и ги въвлеча в изпълнението на програмата дава им пълно право да се запознаят с нея и да поемат отговорност за действията си оттук насетне.“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

„Първоначално се опитвам да го информирам за всичко, което предстои, да му изясня смисъла на наказанието, че ще получи подкрепа, за да не допуска други нарушения, да го позитивирам. Стремя се да се доближа до осъдения и да изградя някакво доверие, да не ме приема само негативно като наказваща фигура“ (пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности).

Идеята за овластяването на осъденото лице още на този първи етап от протичането на присъдата дава възможност за мотивирането му за участие в активностите, които по-късно влизат в плана.

4.1.2. Компетенции за изготвяне и споделяне на оценка на извършителя на престъпление

Изготвянето на специализирана оценка за осъденото лице е неизменна част от дейността на пробационния инспектор. Оценката се изготвя чрез специализирана методика, разработена върху подход основан на изследвания във Великобритания и адаптирана за България, която по необясними причини от Система за оценка на правонарушител, сега се нарича Методика за оценка на риска. Отбелязваме това, тъй като смятаме за важно и за проява на разбирането на смисъла на оценката – да е центрирана към риска, не към потребностите на осъденото лице.

За някои от интервюираните изготвянето на тази оценка е по-скоро формална, макар и важна дейност.

„Първата среща с осъденото лице е за попълване на задължителните формуляри – протокол за права и задължения, формуляр за досие и графици за срещи или регистрация.“

На последваща/втора среща с осъденото лице се провежда интервю на което се попълва картата на правонарушителя, чрез която се определя степенята на риск.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Изготвям оценка на риска от рецидив и вреди. Оценката се попълва в карта на правонарушителя. В нея се прави оценка на риска от рецидив – отчита се нисък, среден или висок риск. Източниците, които ползвам при изготвяне на оценката са от постъпилите документи и интервю със самото лице. Попълва се и въпросник за самооценка.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

Други служители се тревожат от факта, че точкуването в оценката я прави неприциска.

„Споделя, че има случаи, в които хората са под силен стрес. Тогава се налага да раздели срещата по оценка от регулярната среща и да отдели повече време първо да се опита да свали напрежението, с оглед след това да събира информация по оценката. Счита, че е субективна и че различните служители, ще получат различен резултат от нея, т.к системата за оценка е точкова.“ – пробационен служител, 7 години стаж, педагогика.

При интервюираните пробационни служители няма нито един, които да започне изготвянето на оценката през онова, което е важно за осъденото лице – придържането към картата на правонарушителя в този случай формира мисленето при интервюто. Тук ще си позволя допълнителен коментар. Формализираните оценки, които имат и бална оценка прави работата с тях по-лесна и намалява шансът да се пропуснат важни зони от оценката. В същото време обаче свива любопитството на пробационните служители и съществува опасност да се пропусне субективния смисъл на събитията за осъденото лице. Балансът между тези две променливи трябва да се търси във възможността пробационния служител да извършва оценката за по-продължителен срок от време и обучение във важните зони за интервюиране (извън фиксирания в картата на правонарушителя).

Пробационните служители споделят, че изследват всички зони, за които осъденото лице е готово да даде информация. И отново зоните на проучване са подчинени на картата на правонарушителя.

„Настоящо правонарушение; криминална история; на криминални нагласи, жилищно устройване; взаимоотношения с близки и познати; образование и обучение; трудова заетост; управление на финанси; начин на живот и обкръжение; злоупотреба с алкохол; злоупотреба с наркотици; емоционални проблеми; междуличности проблеми; умения за мислене. Степента на риск се измерва чрез скала, която отчита и вероятността за ново правонарушение. Оценката завършва със скрининг за риск от сериозни вреди по отношение на деца; на индивида; на други лица и по отношение на изпълнение на наказанието“ (пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности).

Събирането на информация при някои от тях е интуитивно, без ясна структура и идея за какво е нужна информацията.

„Всичко, което успеем да научим за него – поведение какво е правил през последните години. Разчитаме и на своя опит.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

„Всичко, като се започне от начин на живот, настоящо правонарушение, нагласи, отношения в семейството, умения за мислене, ресурси за промяна и др. Невинаги обаче осъдените са съгласни да се комуникира с близките им. Понякога отказват и държат присъдата да остане в тайна. Тогава уважава и зачита тяхното мнение и разбиране за ситуацията.“ – (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика)

Пробационните служители не споделят за конкретни трудности при изследване на зоните за оценка, а по-скоро за общи затруднения, свързани със срокове и предварителна информация.

„Първичните документи са много оскъдни и в началото е доста трудно.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

„Най-сериозна трудност среща със субективизма на оценката, липсата на ясни критерии и по-голямата част от зоните не могат да се изследват от 2-3 срещи. , а оценката следва да е готова в 14 дневен срок, това е твърде малко време при липсата на предварителна информация. Също така счита, че оценката не е базирана на индивидуален подход към осъдения, т.к. и проявите като интензитет и като вид и като рискове са с различно измерение, което не може да се изведе в оценката.“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

„По-скоро трудности срещам с някои осъдени, които са доста затворени и трудно споделят. Случва се първоначално осъденият да подаде не напълно достоверна информация, а в последствие, когато постигнем доверителни отношения да сподели истината. В много от случаите основно стъпваме на информацията от интервюто.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

Тези трудности по-скоро поставят въпроси с познанията и уменията за водене на интервю за проучване като метод на психо-социалната работа, където е важно да се притежават умения за създаване на контакт, за мотивиране и стимулиране на споделянето, за задълбочаване, за изследване на феномени, които не могат да се представят директно в думи, за разбиране и работа със съпротивите, защитите, за проверяване на възникнали хипотези и пр. От данните от проучването се придобива впечатление, че интервюто се разбира основно като метод за директно набиране на информация, и то на „достоверна информация“.

За пробационните служители е трудно да анализират събраната информация по различен от описания в картата на правонарушителя начин (с бални оценки). Ето защо се затрудняват да определят първопричините за поведението на осъдените. Мнението им се колебае от омаловажаване на случилото се до неприкрита симпатия към осъденото лице.

„Точно при последната оценка се касае за случай, при който нямаше съществени проблеми. Млад мъж на 26 г. завършил висшето си образование във Великобритания, работещ в голяма одиторска фирма , след приятелско събиране и след употреба на алкохол , шофира, заловен е от органите на реда. Има стабилна семейна и социална среда и се касае за индицентно поведение. Това е профилът на последния насочен да изтърпява мярка пробация. Това е профилът и на 50% от хората, шофирали след употреба на алкохол.“ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика).

„Разказва за случай на момче, чийто баща е починал, майката е с 300 лв. заплата и работи като секретар в читалище, което налага често да пътува с ансамбъл и да не си е в къщи. Живеят в общинско жилище, не са си плащали сметките, по тази причина не може да се снабди със служебна бележка за адрес от общината и не може да си извади документ за самоличност за да се регистрира на адреса, на който живее. Съжителства с жена на 23 г. И помага в отглеждането на нейното дете. Има множество прояви и полицията се е настроила срещу него. Общува с голям брой криминално проявени лица. „ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

„Човекът смята, че той е жертвата – не вижда детето, плаща издръжка, но в някои моменти е затруднен. Има ново семейство.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

4.1.3. Компетенции за планиране на изпълнение на присъдата и преглед на плана

Затрудненията в изготвянето на оценката се отразяват пряко в планирането на присъдата. Изготвянето на плана се отчита от някои пробационни служители като формална дейност.

„Има за всеки индивидуален план, съгласуват го, но не го изготвят заедно, а се счита, че би следвало да е така. Планът също се изготвя като оценката в 14 дневен срок. Това е много малко време, има необходимост от предварителен доклад. Планът е по-скоро формален и се стреми да спазва изискванията, следва да е по-работещ и ориентиран към реални и реалистични дейности изведени от нуждите на осъдения.“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

Затова и определянето на целите и активностите в плана става по усмотрение на пробационния инспектор. Въпросът за договарянето в повечето случаи просто се игнорира. Вместо за договаряне пробационните служители говорят за „съгласуване“ по йерархичен ред.

„Дават се на осъдения за сведение. Съгласуват се с началника“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

„Счита, че плановете са нереалистични, изготвят се на базата на регламент и процедура, а не на базата на нужди. Няма яснота какво и докъде може да се включва в плана. Съгласува го с осъдения.“ – пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика.

„С ОЗД и ДПС договаря плана, не са включени родителите, това ги освобождава отново от ангажиментите им към непълнолетния. Има много добра координация и сътрудничество с РПУ. По-трудно е с ОЗД, т.к. нямат отворени случаи за осъдените.“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

Има и различни отговори, но за съжаление те са по-скоро изключение.

„На базата на оценката и изведените нужди, договаря плана с осъдения“ – (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

По същия начин стоят нещата и с прегледа на плана. Повечето пробационни служители не споделят и не договаря с осъдените лица.

„Да, изготвя се текущ доклад, който се представя на пробационен съвет. Докладът е конфидиенциален и не се споделя с осъденият. На 6 месеца се прави преоценка на нуждите и се прави препланиране.“ – пробационен служител, 7 години стаж, педагогика.

Други пък използват ресурсите на осъдените за да подобрят работат с тях.

„На 6 месеца се прави преглед с осъдения като се отчитат постиженията или пречките.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

4.1.4. Компетенции за постигане на промяна у осъдените

При реализиране на плана пробационните служители използват достъпните за тях ресурси. Например използват програмите за групова и индивидуална работа, с които те разполагат (не всички служители раз-

полагат с всички програми). Необходимо е да се отбележи, че разполагат със сериозен набор от програми, които могат да се реализират индивидуално и групово. Тези програми са разработени или на основата на типа извършено престъпление, например Програма за осъдени за шофиране в нетрезво състояние, или според идентифицираните в оценката проблемни зони, например Програма за развитие на уменията за мислене, Програма за справяне с гнева и пр. Всички тези програми, както и самата програма за оценка на правонарушител са разработени на базата на когнитивно поведенческия подход в психо-социална, психотерапевтична работа с хора. Изследването поставя сериозно въпроса за подготовеността на специалистите в този подход, което определя и капацитета им да осмислят това, което правят, да знаят какво правят. Това вероятно е една от причините да имат сериозни трудности да индивидуализират програмите, според нуждите на отделния човек, и според специфичните му ресурси. Някои от тях може би „оправдават“ своята професионална неувереност в стриктните изисквания за детайлно следване на стъпките на програмите.

Данните от проучването показват, че и тук е в сила правилото, че пробационните служители посочват какво правят, но не и какво всъщност правят и защо го правят (имат познание за вида на програмите, но в известна степен се губи смисъла, концепцията на програмите).

„С всички програми, които са спуснати от Дирекцията. Някои от тях трудно могат да бъдат изпълнени.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

„Имаме си програми за всичко, следваме ги стриктно, защото ни държат сметка за това“ – (пробационен служител, 7 години стаж).

„Много ми помагат програмите, но аз ги индивидуализирам, използвам елементи според това какъв е човекът срещу мен, но се смята, че това е по-скоро неправилно“ (пробационен служител, 10 години стаж).

Въпросът свързан с това какви психопедагогически подходи използват в работата си, разкрива обръкване на подходи, методи и техники за работа с осъдените лица. Пробационните служители имат трудност да свържат теорията с ежедневната си практика (което не е учудващо, като се взе предвид начинът, по който се обучават те – по-скоро инцидентно, отколкото планомерно).

„Определя въпроса като „болна тема“. Индивидуалните програми са според вида на нарушението, за непълнолетните си има отделна програма за непълнолетни. Тя съдържа тест от 72 въпроса, необходими са 2 часа за попълването му. Няма яснота, като се получи резултата от теста как да се използва и каква е целта от него. Това, че ще получи информация, че дадено лице е интроверт или меланхолик, не им помага в работата и при изготвяне на програмата.“ – (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика)

„Индивидуална работа и групови програми. Активно използваме три групови програми – злоупотреба с алкохол; умения за мислене; умения за адекватна реализация на трудовия пазар. Трудно се формира група. Това е причина да използваме програмите и по време на индивидуалната работа с правонарушителите.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Няма конкретни, използва подхода резилианс и компилация от различни техники и подходи, в зависимост от нуждите на всеки отделен случай. Използва теорията за девиантното поведение, концепцията за ресторативно правосъдие и нетрадиционна психология.

Сухата материя не винаги върши работа. Обикновено дава примери на детето от актуални събития от ежедневието и ги дискутират. Дава пример с темата за агресията в училище. (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

„Няма конкретни, не може да обобщи. По-скоро използва в работата си мотивационни беседи, ролеви игри, личен пример, мозъчна атака, интервю.“ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

„Договаряне, изграждане на доверителна връзка, отваряне на пространство за споделяне. Насърчаване за осмисляне на причините за извършването на противоправни действия; овластяване и извеждане на силните страни – личностни и на заобикалящата среда, като ресурс за справяне с проблема и др“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

По интуиция или преднамерено пробационните служители използват елементи от подхода „Резилианс“. За да се постигне ефективност и ефикасност обаче е необходимо целенасочено обучение в подхода.

Затрудненията, които споделят пробационните служители са свързани с изключенията, който те идентифицират сред осъдените лица. Разпознават затруднения при работа с наркозависими, суицидни и несътруднически осъдени с агресивно поведение. Фактът, че мислят за осъдените лица в категории, а не като за индивиди определя техните затруднения по-скоро като затруднения да се работи с отделния индивид, който не се вписва в обща рамка. Причините за това коментирах по-горе (използването на оценка с балове). Съществува и известен страх от това да не разпознаят рисковото за себе си поведение на осъдените, което да доведе до неговата смърт.

„Споделя, че не се чувства подготвен за работа с лица със зависимо поведение. Независимо от факта, че е участвал в 2 обучение в НЦН, те са били по-скоро теоритични. Липсва му практическа подготовка как да се държи и работи с такива лица. Тук си задава въпроса, а дали това е негова работа?

Много трудности среща също с лица, които имат суицидни нагласи или опити за самоубийство. В тази връзка споделя, че има нужда от обучения за работа с тях.

Друга трудност е приемането на смъртта на осъден, за който отговаря. Има такива случаи в практиката си, в които не се е почувствал подкрепен, а напротив обвинен, че изпитва чувства. Споделя, че още не е преживял тези ситуации. Не му е осигурена в тези случаи професионална помощ, супервизия.“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

„За смъртта, разказва за три случая на починали изтърпяващи мярката. Вчера си говорил с човека, не се явява и ти си му ядосан, че не спазва договорките, а всъщност впоследствие разбираш, че той е починал. Първият случай е на момче, което са убили, преди 2-3 години е бил. Последният случай е на мъж на 50 г., от преди месец. Разплаква се, не може да сдържи сълзите си.“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика);

„Най-вече с агресивните осъдени, които реагират остро, не съдействат. Понякога дори отправят вербални заплахи. Тогава обикновено търся съдействие от Началника на службата.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности;

„По-скоро споделя, че по-трудно се работи с наркозависими и има нужда от обучение.“ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика.)

Други затруднения са свързани с юридическата страна на присъдата и възникващите казуси.

„Има ситуации с по-сложни и комплицирани казуси от юридическа гледна точка. Има хора с много богато криминално минало, съдебни актове в процес на акумулиране, много срокове следва да се следят и спазват, има случаи на прекъсване на присъди, притесняват се за изпълнението на сроковете.

Има нужда от юридически консултации. Част от хората от екипа са с юридическо образование, но част от казусите не са от нашите компетенции.“ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика).

Затруднения се появяват и при прилагането на индивидуалните и груповите програми. Макар да се стремят да планират и реализират програмите, пробационните служители заявяват, че не могат да се справят успешно с воденето на програми при определени групи от осъдени лица.

„Най-трудно се работи с хората със зависимости-наркотична, алкохолна, хазартна. В тази връзка заявява нужда от обучения за работа с тази целева група т.к. е специфично и имат нужда да бъдат подготвени. Също така тук визира нужда от обучение за работа при кризи. Има нужда обученията да са постоянни и надграждащи“ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика;).

„Най-трудно се работи с хората със зависимости. В тази връзка заявява нужда от обучения за работа с тази целева група т.к. е специфично и имат нужда да бъдат подготвени. Също така тук споменава за случаи на лица с определена степен на умствена изостаналост. Счита, че за тях следва подхода да е различен при определяне на наказанието.“ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

Като най-резултатни се определят две програми – за шофиране в нетрезво състояние и за умения за мислене. Останалите или не се прилагат или се прилагат без видим резултат.

„В моя личен опит програмата за шофиращи в нетрезво състояние се оказва много ефективна. Преминалите програмата не са осъждани повторно“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

„Умения за мислене и злоупотреба с алкохол“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Ресурсно ориентираните подходи строго индивидуализирани“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

„При 80% от непълнолетните лица се прилага индивидуална програма за непълнолетни. Със съжаление констатира, че по отношение на груповите програми няма посещаемост“ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

Липсата на мотивация за използването на групови програми се крие именно в неразбирането на смисъла на груповата работа. Пробационните служители мислят за това как те ще се справят с работата с осъденото лице, а не как да активират всички достъпни ресурси (в това число и на други осъдени лица).

4.2. Въвличане на общността

Въвличането на общностните ресурси е част от смисъла на пробацията, както и важноста на вписване на човека в неговата общност като съществен фактор за превенция на рецидива. При пробацията се разчита именно на поемането на отговорност на общността за нейните членове, които извършват престъпления и на самите хора, към общността.

Разбирането в България за работа в общността е по-скоро за взаимодействие с институциите, и то повече с тези от правосъдната система. В същото време взаимодействието с други служби е много трудно за пробационните служители. Един конкретен случай, споделен от пробационен инспектор показва добре къде и как се прекъсват връзките.

„Разказва как например за осъден на пробация чужд гражданин, болен на легло, който не е имал документ за самоличност. Като пробационен служител е направил безброй опити да съдейства на този осъден за снабдяване с документ, който му дава определен статут в страната. Той не е можел да ползва нито здравната система, нито социалната. Посещавал го е на място в квартирата му, в която е живеел с още 10 чужденци. Никой не му е помогнал за нищо, въпреки опитите му. Свързал се е с БЧК, които са започнали да му осигуряват храна. Така и не се е намерило болнично заведение, в което да може да бъде прието това лице за лечение. Накрая, заедно със свой близък човек на ръце го изнасят от дома му, за да почине по-късно същия ден в болница. Не е получил никаква професионална подкрепа след това. Споделя, че поне 3 дни не е бил в състояние да работи. Тук поставя въпроса с ангажиментите на институциите и междуинституционалното партньорство в работата с лица, с определена мярка пробация и за безсилието, което усеща в хода на подкрепата на част от осъдените. Визира случаят, също така визира пренебрежителното отношение на служителите от Бюрата по труда, когато се обади да посредничи на дадено лице за намиране на работа. Среща огромни съпротиви и неразбиране“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

Разбирането на пробационните служители за трудностите не е в недостига им на компетенции за въвличане на общността, а в отсъствието на ясни споразумения за ангажираност на институциите. Липсата на разписани ангажименти на другите служби за съвместна работа с пробационните служби, създават големи затруднения на пробационните инспектори и дори в някои случаи обезсмислят пробацията – вместо в общността, осъдените се намират в изолация.

Описаният по-горе случай поставя и въпроса за професионалната подкрепа, която получават пробационните служители, но за това ще стане дума малко по-късно.

Работа със семействата и близките на осъдения по правило не се планира. В отговорите си интервюираните пробационни служители посочват различни затруднения, но те са свързани или с неподготвеност на пробационните служители да работят със семействата, или с неумението на пробационния служител да използва външни на пробационните служби ресурси – НПО, отдели „ЗД“, общински служби.

„Не! Има лица, на които семействата им не знаят, че са осъдени. Информацията с която разполагаме е конфиденциална и има изискване от ГДИН за това.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„В някои случаи да, когато осъденият е непълнолетен или по някаква друга причина се налага. Обикновено се съобразяваме и с желанието на осъдения, тъй като някои не желаят семейството им да бъде въвлечено.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

„Само при отделни случаи – млади хора, наркомани. Тогава е важно семейството да се включи.“ (пробационен служител, 10 години стаж, юридическо).

Дори изпълнението на плана за осъдени непълнолетни, при които законът предвижда екипна работа с представители на системата за закрила, училището, доставчици на социални услуги е по-скоро изключение. Най-често планът се изготвя от пробационния служител и се подписва от останалите. Тук отговорностите не са само на пробационните служители, тук отново се вижда нагласата за работа само на **„своя територия и в рамките на своя закон“** от всички институции. Голяма част от тях дори не знаят, че имат анагажимент в друг закон.

Пробационните служители се преживяват като самостоятелни функционални единици. Макар някъде да има опити за работа в екип, то това са по-скоро изключения. Всеки разчита на собствените си сили и на онова, което някой колега е склонен да обсъди с него. Тази самотност в работата води до ниска ефективност и висока застрашеност от професионален стрес.

„Всеки работи индивидуално. Обсъждат се основно промени в нормативната база и ефективно организиране на процеса.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Служителят е с богат опит, психолог, който ги супервизира и ги подкрепя при нужда. Също така той отговаря за прегледа на досиетата. Такъв се прави след 14-я ден, след изготвяне на оценката на риска. Обсъжда я с пробационния инспектор, също така обсъждат плана. Като цяло се чувства сам. Няма екип в смисъла на екип.“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

И отново разбира се има и добри практики и идеи в това отношение.

„Имаме много добър опит с ЦОП в С., към който насочихме няколко случая на непълнолетни осъдени на пробация. Работихме екипно около всеки случай. Те имаха много повече ресурси и възможности да работят както с момчетата, така и с техните семейства. Получи се много добре“.(пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

„Задължително се среща с близките на първата среща с осъдения. След това контактуват само при проблемни случаи, когато не могат да установят връзка с осъдения или не се е явил търси съдействието на семейството. Счита, че е удачен вариант паралелно да се работи с родителите от съответните компетентни органи, с цел подкрепа на промяна на семейната ситуация около непълнолетния, в случаите при които средата е рискова.“ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

4.3. Компетенции за работа с ромска общност

Определено може да се твърди, че тук не само липсват специфични компетенции, свързани с етноса, от който е осъденото лице, но липсва и идея за необходимост от такива. В отговорите на интервюираните личи огромно объркване – какъв е смисълът да се/да не се отчита етническата принадлежност; има ли връзка етническата принадлежност с дискриминационните нагласи; да се пита ли за етническа принадлежност. Всичко това идва от неразбиране на смисъла на събираната информация и може би преекспонираните страхове за обвинения в дискриминационни нагласи.

„При отпочване на присъдата се изяснява въпроса по отношение на самоопределянето. Това не влияе на общата оценка.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика)

„Да, има въпроси, свързани с дискриминационни нагласи. Това не е определящо при изготвяне на оценката.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

„Не проучваме подобни неща, но по външни белези и откъде е става ясно. Ако си каже го записваме.“ (пробационен служител, 10 години стаж, юридическо).

„Не се проучва. Ако каже, записва се. Иначе няма значение.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

Някои пробационни служители обаче мислят върху тази информация през идеята за културната общност, в която живее осъденото лице.

„Да, има значение за средата, начина на живот, жилищните условия, семейната среда. Често самите родители на непълнолетните са извършители или ги подтикват към криминални деяния. Тук не става въпрос за дискриминация, а по-скоро за специфика.“ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

„Да, влияе дотолкова, доколкото кореспондира с битовите и семейни проблеми и културални специфики“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

4.4. Професионализиране на пробационната дейност

Пробационните служители смятат, че са успешни в своята работа и са придобили професионален статут благодарение на многото случаи, с които са работили и професионалния си стаж.

„Да, дори и да звучи нескромно. Има необходимите знания, опит и желание да се подобри работата и ефекта от мярката за осъдените. Също така споделя, че винаги има какво ново да научи. Това е сбъдната мечта за професионална изява и развитие. И занаят би искал да продължи да работи като пробационен инспектор.“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

„По-скоро да, базирано на натрупания опит до този момент.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Да, смятам себе си за професионалист. Имам продължителен опит в работата и доста случаи, при които няма повторно осъждане.“ – пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности.

4.4.1. Нужди от обучение

Като част от своята продължаваща подготовка пробационните инспектори идентифицират зоните, в които имат нужда от допълнителни обучения. Прави впечатление, че самите пробационни служители желаят обученията да са тематични, поддържащи, постоянни. Трябва да се отчете и факта, че по време на обучение в неформална обстановка се получава успешно споделяне на добър опит.

„Да винаги. 1. Периодични за промените и прилагане на нормативната уредба; тук цитира, че има разминаване в тълкуването на дадени законови постановления. За даден казус е получавал четири различни отговора и често не е знаел, какво да приложи. 2. За работа с лица със зависимо поведение, които обаче да са практически насочени, как да се държи в такава ситуация инспектора и как да работи с такива лица; 3. За работа с лица със суицидни опити или нагласи; Счита, че следва перманентно да има тематични поддържащи обучения“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

„Знания за чуждия опит – извън страната във водещи държави в това отношение.“ (пробационен служител, 10 години стаж, юридическо).

„Да винаги, но следва да се отчете, че нуждите са различни. Например новоназначените колеги имат нужда от обучение по психологическо консултиране.“

- работа с лица със зависимо поведение;
- нормативна база и прилагането ѝ;

- кризисна интервенция;
- добри практики в рамките на нашата страна и пробационни практики от другите страни и как там е организирано изпълнението на мярката;“ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика).

„Като всеки развиващ се професионалист, да! Отчитам необходимост да задълбочавам професионалните си познания за психопедагогическите подходи и действия за работа с криминално проявени лица с повече от една присъди и от маргинализирани групи общности.

- Обучение за водене на групов процес с осъдени / криминално проявени лица.
- Обучение по конкретни програми за въздействие и промяна / асертивно поведение и др.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Да, винаги.

- промени и прилагане на нормативната уредба;
- техники за справяне със стреса и редуциране на напрежението;
- работа в екип *понятието екип не се разбира правилно, все едно, че искаш да прехвърлиш ангажименти и отговорности на друг, а екипността е свързана с разпределяне на ангажиментите и отговорностите и всеки да поеме своето парче от пъзела.*“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

4.4.2. Нужди от методическа подкрепа и супервизия

Методическата подкрепа се приема като нещо важно и необходимо във всички нива на пробационната служба в страната. Специализирани структури в ГДИН имат ангажимент в разработване на програми, на системи за мониторинг на качеството, информационни системи и пр. От няколко години се провежда по определена рамка и т.н. супервизия на пробационните срещи, т.е. вариант на включено наблюдение на среща на пробационен служител с осъден. Тези наблюдения могат да се правят от служители на ГДИН и на ОСИН. След провеждането им служителят получава обратна връзка от супервизора. Много често супервизори са началниците, или професионалисти с голям стаж. Обект на „супервизия“ са и документацията от досието, сроковете и пр. Проведеното в рамките на проекта обучение на наставници и супервизори показва, че има сериозно смесване на супервизията като помощ и професионална подкрепа за пробационния служител, с директната проверка и контрол на неговата работа.

На въпросите в изследването, свързани с професионалната подкрепа, която пробационните служители получават – професионалната супервизия, мненията се разделят на три големи групи – на онези, които не познават супервизията; на онези, които приемат методическата помощ и контрол за супервизия и на онези, които търсят професионална подкрепа под формата на супервизия.

„Не я познава и не я разбира.“ (пробационен служител, 10 години стаж, юридическо).

„Харесва формата на супервизия, който получава. Счита, че е полезен още повече, че е задължителен елемент от работата на пробационния инспектор. Тя се осъществява по специална методика с определени критерии и правила. „ (пробационен служител, 7 години стаж, педагогика).

„Познавам супервизията и получавам периодично от Началника .“ (пробационен служител, 10 години стаж, социални дейности).

На 4 месеца се провежда супервизия от страна на Началника на службата; Присъствам на 2 задължителни срещи с осъден. Началникът на службата

детайлно проверява две текущи дела.“ (пробационен служител, 2 години стаж, социална педагогика).

„Харесва формата на супервизия, който получава. Счита, че е полезен още повече, че е индивидуална. „ (пробационен служител, 10 години стаж, социална педагогика).

„6 пъти в годината и тя е по-скоро като контрол, като методическа подкрепа, а не като професионална подкрепа. Има нужда от адекватна и релевантна супервизия. Към момента получава от координатора, като процеса е следният : координатора влиза в среща на пробационния служител с осъден , слуша и след това дава обратна връзка. Той обаче не познава добре случая. Това по-скоро може да се определи като методическа подкрепа, а не като супервизия. Очаква конкретни насоки за работа, липсва професионална супервизия. Тя следва да се осъществява от външен специалист , който не е с функции на контролиращ и санкциониращ, а по скоро подкрепящ и насочващ“ (пробационен служител, 9 години стаж, социална педагогика).

„Супервизията е важна, но е необходимо да се прилага професионално. Важно е служителите да се запознаят с нейните механизми.“ (пробационен служител, 10 години стаж, педагогика).

„Не е получавал особено при смъртни случаи на осъдени. Имал е нужда да говори с някой професионалист за това. Такива ситуации го изваждат от равновесие за определен период от време и затрудняват работата му“ (пробационен служител, 6 години стаж, социална педагогика).

Умишлено цитирам повече пробационни служители, защото и мненията по този въпрос са твърде разнопосочни. Налице е нуждата от супервизия насочена както към всеки случай, така също и към пробационния служител.

4.5. Обобщение и изводи от саморефлексията на пробационните служители

Пробационните служители мислят за себе си като за самостоятелни единици, които работят сами в група от хора.

Пробационните служители са раздвоени в своята роля – контролиращи наказание или помагачи. Когато няма от къде да получат професионална помощ и подкрепа те се ориентират по-скоро към наказващите функции.

Пробационните служители са объркани, защото получават подготовка по технологията на работата си и в много по-малка степен за смисъла на различните активности.

Пробационните служители считат себе си за професионалисти, като се аргументират с това, че имат стаж и много случаи, по които са работили.

Формалните документи, които ползват в работата си пробационните служители, без да разбират напълно смисъла на събираната информация допринася за формализиране на мисленето им по отношение на оценката и изготвянето на плана.

Отношението на пробационните служители към осъдените лица е амбивалентно – от неприемане на онези, които се съпротивляват на промените, до скрита симпатия към онези, които оценяват като „инцидентни“ нарушители.

Пробационните служители заявяват нужда от перманентни обучения в различни зони, като акцентите са главно върху приложни техники и методи на работа.

Макар не всички да заявяват директно нужда от професионална подкрепа (супервизия) пробационните служители искат да има с кого да говорят за „трудните“ си случаи.

Компетенции, които имат нужда да бъдат развивани:

- На първо място пробационните служители определят компетенциите свързани с правната рамка на пробацията – разбиране на присъдата, добри практики от европейските страни, решаване на сложни казуси.
- На второ място са компетенциите, свързани с директна индивидуална работа с осъдените лица. Тук са очакванията за успешна комуникация, преодоляване на съпротивите, разбиране на смисъла на информацията.
- Пробационните служители искат да имат компетенции свързани с администрирането на присъдата – планиране, преглед на плана, водене на документация.
- Една от потребностите, които се очертават е умения за водене на групи – мотивиране на осъдените лица да участват в групова работа, техники за групова работа.
- Неизказана директно е нуждата от работа в мултидисциплинарни екипи, с представители на други служби и институции. Пробационните служители искат да могат да използват ресурсите на мрежи в общността, но ги е страх да инициират работата на тези мрежи.
- Остро е поставена потребността от перманентни обучения и професионална помощ.

5. Обобщения, изводи и препоръки

5.1. Анализът на данните от проучването позволява да се направи извод, че професионалният профил на българския пробационен служител по-скоро е в съответствие с развитието на професията в страни от Европа и Америка, като се очертават и сфери на изоставане, както при базовите компетенции, така и при т.н. „нови компетенции“.

По отношение на т.н. базови компетенции, т.е. компетенциите за управление на случай, реалните познания, умения и нагласи на пробационния служител у нас са работа по случай, т.е. проучване, оценка, планиране и реализиране на интервенции. Пробационният служител по-скоро работи директно, по-скоро сам, в редки случаи в екип с други пробационни служители и изключително рядко в екип с други професионалисти от общността. За своята работа по случай те разполагат със специализирани методики за оценка и за интервенция. Проучването очертава риск от формализиране на тези дейности, поради наличие на практики на механично прилагане на тези методики.

По отношение на мултиинституционалния и мултидисциплинарен характер на работата, пробационните служители у нас разчитат основно за съвместна работа с държавните институции, преимуществено с тези от правосъдната система. Представата им за успешна работа е за ясна регламентация на ангажиментите на различните институции.

Все още работата за и в общността се разбира като работа за и в обществото и в този смисъл пробационните служители имат сериозен недостиг от познания, умения и нагласи за работа в общността, за ангажирането и в третирането на осъдените. По-скоро изключение са практики на въвличане на специфични социални ресурси, на ресурси на НПО, на семейството и близките на осъдените.

Идеята за работа с жертвите на престъпления, за развитие на компетенции на пробационните служители в тази област е все още далечна, вероятно и поради отсъствие на нормативна рамка.

Има сериозно изоставане по отношение на изграждане на компетенции за работа в мулти-културна среда, което крие риск от дискриминация. Необходими са усилия за промяна на нагласите, познания и уменията за работа с представители на малцинствени групи, особено с представители на ромската общност. Необходимо е развитие на компетенции за разработване на специални програми и привличане на специфични ресурси за повишаване на ефективността на тяхното третиране.

Необходима е промяна в политиката на изпълнение на наказанието пробация, която от затворена в рамките на институцията и на правосъдната система да се ориентира към политика на въвличане на общността в изпълнение на наказанието пробация. Като част от тази политика би трябвало да бъдат и целенасочени усилия за развитие на компетенции у пробационните служители за работа в общността – проучване на местните ресурси и привличането им според нуждите на конкретния случай, създаване на екипи по конкретен случай, планиране и реализиране на съвместни дейности с формални и неформални актьори от общността и пр.

5.2. По отношение на компетенциите за специализирана работа с непълнолетни, може да се каже, че има стремеж за специализация на пробационни служители, но едновременно с това има и отсъствие на специализирани подходи за изпълнение на наказанието пробация при тази група осъдени. Изследването очертава категорична необходимост от нормативна и програмна промяна в тази сфера.

Наличието на специализиран пробационен служител за изпълнение на присъдата при непълнолетни създава условия за индивидуализиране на тяхното третиране, особено когато пробационните служби са изградили партньорство с доставчици на социални услуги за деца и семейства в риск, и когато тези доставчици имат специализирани програми за юноши във висок риск. В тези случаи се сформират и екипи, около младежа и за неговото семейство, когато е необходимо.

В повечето случаи специализираните пробационни служители работят по случаи и на възрастни осъдени, което заедно с отсъствието на практики за въвличане на общността в изпълнението на присъдата, по-скоро води до липса на действителни специализирани подходи при децата.

Една от най-големите трудности в работата с непълнолетни е наличието на множество наказания, дела, възпитателни мерки без смислова координация между тях.

Необходимо е специално внимание за действително гарантиране на непълнолетните на специфично третиране, отговарящо на техните потребности и най-добър интерес. За да се постигне такава промяна е необходимо според нас, да се актуализира нормативната рамка, да се специализират действителни структури, с необходимата квалификация и компетенции. Бихме препоръчали създаване на Център за правосъдие за непълнолетни, който да обедини изпълнението на мерки за неотклонение, пробация, както и алтернативни мерки, за отклоняване от наказателно правосъдие в съответствие с осъществяваната реформа на т.н. младежко правосъдие.

5.3. Проучването показва едно сравнително⁴ добро професионализиране на работата по изпълнение на наказанието пробация и едновременно с това очерта необходимост от специални усилия за повишаване на ефективността на пробационната дейност.

Изследването показва, че има специфични изисквания за заемане на длъжността, има изискване за задължителна начална подготовка по учебен план, разработен в рамките на международни проекти. На практика, обаче входът е отворен към почти всички, които имат висше образование.

4. В сравнение с други сфери на социална работа например, или на третиране на осъдени лица.б.а.

При толкова широк вход към професията има нужда от диференцирано въвеждащо обучение. Основната дейност на всеки пробационен служител е да работи по случай, а компетенции за такава дейност би трябвало да осигуряват⁵ специалностите социални дейности и социална педагогика, както и някои педагогически, но не и учителски специалности. По никакъв начин подготовка като право, икономика, инженерство, история, филология, и пр., дори и когато са заедно с учителска правоспособност по съответните специалности, не е основа за тази водеща дейност. Ако този вход продължи да е така отворен би трябвало да се осигури различно по продължителност и съдържание начално обучение.

В пробационните служби има усилия за планиране и осъществяване на продължаващо обучение.

Като интересна форма на методическа подкрепа може да се оцени т.н. вътрешна супервизия на срещите, които пробационният служител извършва с осъдените. Практиката за развитие на вътрешна супервизия има своите професионални аргументи и самото и наличие е атестат за загриженост за професионализма и качеството на работата. На практика обаче, тя се реализира по-скоро като мониторинг и оценка на качеството на работата на съответния пробационен служител, което излиза извън разбиранията на супервизията в помагащите професии.

Необходимо е разграничаване на мониторинга за оценка от супервизията, като подкрепа за професионализиране и от там индиректно, за качество на индивидуалната и груповата работа с осъдените. Необходими са усилия за подготовка на наставниците и вътрешните супервизори, включително обучение и външна супервизия за тях.

5.4. Развитието на пробацията като наказание, но и подкрепа в общността има бъдеще само ако пробационните служители са способни да отговорят на предизвикателствата, които поставят пред тях, изпълнението на функции на „надзор и ограничаване“, заедно с тези на психо-социална подкрепа, социално-възпитателна работа.

Казано по друг начин ако успеят да развият очакваните компетенции към всяка възложена им функция при и по повод на работата с осъдени лица. Това, че част от компетенциите (Приложение№1) не получават покритие от резултатите на изследването, очертава „слепи“ зони, в които липсва разбиране за необходими компетенции, би трябвало да са обект на целенасочена интервенция, чрез базово и надграждащи обучения. В противен случай пробацията ще се превърне в изцяло наказваща система и няма да може да изпълни възлаганите и функции.

Необходимо е осмислено обединяване на административните, помагащите и ограничаващите функции на пробационната дейност чрез управлението, подбора, обучението и развитието на персонала в системата. Доброто третиране е в балансиране на помагането и ограничението, осъществени при добра организация на работа.

Обединяването би трябвало да се случи на базата на разпознато и осмислено разбиране за важността на всяка от тези функции и преодоляване на риска от negliжиране, на която и да било.

Риск от negliжирането на помагащата функция може да се открие в преобладаване на типизирания на мястото на индивидуалния подход и на медицинския вместо договорния модел на работа с отделния случай. Това особено се вижда при планиране на изпълнение на присъдата. Самото планиране е дело на пробационния служител, планът е по-скоро негов план, не на осъдения. Като съдържание се включват предварително разработени основни типови програми, разработени според вида престъпление. Необходимо е планиране, основано на оценката, договорено с осъдения и адаптирано към неговите специфични потребности и ресурси.

5. За съжаление в процеса на реализиране на проекта, често се казваше, че хора, завършили тези специалности нямат умения да провеждат интервю, да анализират информация, да формулират хипотези и пр.

Необходимо е разграничаване като роли и дейности на административното и методическото управление на персонала. Това ще доведе до ограничаване на командно-административните подходи при осъществяване на професионалната подкрепа и развитие на персонала. Добре би било да не смесват наблюдението и оценката като процес със супервизията и методическата подкрепа. И двата вида дейности имат своето значение по отношение на качеството на работата, но смесването им по-скоро ги обезсилва. Началникът в ролята си на началник би трябвало да администрира дейността, да я наблюдава и контролира. Методическият експерт, наставник, супервизор би трябвало да бъде човек с професионален опит и подготовка, които му позволяват да окаже професионално-методическа и клинична подкрепа на пробационните служители.

София, 2016 г.

II. РАЗДЕЛ

Материали в помощ
на обучението
на пробационни
служители по
международни
стандарты и
нормативна рамка
за изпълнение на
пробацията

Тенденции при развитието на пробацията, като алтернатива на лишаването от свобода

Иван Георгиев⁶

1. История на пробацията – възникване, случаи и цели

Думата „пробация“ произлиза от латинския глагол *probare*, което означава „да се изпробва“, „да се тества“.

Произходът на пробация може да бъде проследен до английското наказателното право през Средновековието. Суровите наказания са били налагани на възрастни и деца, включително и за престъпления, които не са били винаги със сериозен характер. Присъди като жигосване, бичуване, осакатяване, както и смъртното наказание са често налагани. По времето на крал Хенри VIII например, не по-малко от 200 престъпления са наказуеми със смърт, много от които са били сравнително леки.

Тази неоправдана суровост в крайна сметка води до недоволство в някои прогресивни прослойки на английското общество, които са свързани с развитието на съдебната система. Бавно, но решително, в опит за намаляване на тези нечовешки наказания, са разработени и приети различни мерки. Т.нар. „кралски помилвания“ е можело да бъдат закупени от обвиняемия; съдиите са можели да се въздържат от прилагането на най-строгите наказания или пък да приложат по-снизходителен подход при индивидуализацията на наказанието; откраднатото имущество е можело да се обезцени от съда, така че нарушителите да могат да бъдат натоварени с по-малко наказание. Също така, методи като обезщетение на духовници, съдебна отсрочка, отлагане на наказанието, предлагали на нарушителите защита от влизане в сила на тежки присъди.

В крайна сметка, през XVIII век, съдилищата започнали практиката на „задължително зачитане на доброто поведение“ – форма на временно освобождаване от наказание, през която нарушителите могат да вземат мерки за осигуряване на помилване или по-ниски присъди. Макар и рядко, още тогава някои съдилища са започнали с налагане на условни наказания.

В началото на XIX век, в Съединените американски щати, особено в Масачузетс, са били разработени различни практики. „Гаранцията за добро поведение“ представлява предоставянето на парична сума, която осъденият би получил обратно само при доказано добро поведение в срока за изпълнение на наказанието. Гаранцията и условното осъждане са вид алтернативни практики на лишаването от свобода, които са пряко свързани с модерна пробация.

След Англия и САЩ, пробацията, такава каквато съществува и днес, започва своето развитие през началото на XX век в някои европейски държави, както и в Северна Америка. Пробацията води началото си от различни институти на континенталното и англо-саксонското право, съобразно които спрямо непълнолетните правонарушители трябва да бъде въздействано със средства, които се намират извън наказателната система. Този подход е известен като „позитивистичен“ в съвременната криминология и отразява идеята за едновременно полагане на грижи, контрол и попечителство, с дискретност и индивидуален подход, за постигане на реабилитация и ресоциализация. Основната идея е правонарушителят да бъде въведен постепенно и без силата на репресията, в живот, съобразен с изискванията за добро, честно и законосъобразно поведение.

Отделните видове пробационни мерки, като система, започват да се въвеждат след Втората световна война, като според едни от първите проучвания, проведени през 60-те години на XX век, това наказание дава много положителни резултати при поправителното въздействие върху правонарушителите.

6. Докторант по гражданско и семейно право в Института за правни науки при Българската академия на науките, съдия в Софийския районен съд. georgiev22@gmail.com

Първоначалните действия на пробационните служители са насочени към работа с индивидуалните правонарушители. Впоследствие обаче са разработени и изпробвани и групови програми, работа в общността, семейна терапия, терапия на поведението и т.н. Всички тези подходи съчетават от една страна санкцията, като вид отговор на държавата за поведението на лицето, и социалната работа, като отговор на необходимостта всяко лице, което е пристъпило закона, да може да поправи своето поведение и да бъде част от обществото.

2. Международни актове в областта на пробацията

Конвенция за защита на правата на човека и основните свободи

Европейската конвенция за наблюдение на условно осъдени или условно освободени правонарушители

Европейската конвенция за международна валидност на наказателните присъди

Препоръка CM/Rec (2010) 1 на Комитета на министрите към държавите членки на Съвета на Европа за пробационните правила

Препоръка No. R (92) 16 относно Европейските правила за обществени санкции и мерки

Препоръка No. R (97) 12 относно хората, извършващи изпълнението на санкциите и мерките

Препоръка No. R (99) 19 относно посредничеството при наказателни дела

Препоръка No. R (99) 22 относно пренаселването в затворите и увеличаване на популацията в затворите

Препоръка Rec (2000) 22 относно подобряване прилагането на европейските правила за обществени санкции и мерки

Препоръка Rec (2003) 22 относно условното освобождаване (гаранция)

Препоръка Rec (2003) 23 относно управлението от страна на затворническите администрации на доживотните присъди и други дългосрочни присъди

Препоръка Rec (2006) 2 относно европейските правила за затворите

Препоръка Rec (2006) 8 относно подпомагане на жертвите на престъпления

Препоръка Rec (2006) 13 относно прилагането на мярката задържане под стража, условията при които се прилага и осигуряването на предпазни мерки против злоупотреба

Декларацията и плана за действие, приети по време на третата среща на високо равнище на ръководителите на страните и на правителствата на Съвета на Европа (Варшава, 16-17 Май 2005 г.)

Резолюция No.2 (параграф 19), приета по време на 26-та конференция на европейските министри на правосъдието (Хелзинки, 7-8 Април 2005 г.)

3. Тенденции при развитието на наказания без лишаване от свобода

Пробационните агенции се стремят да намалят повторното нарушаване на закона, като установяват благоприятни взаимоотношения с нарушителите, за да могат да ги наблюдават (упражнявайки контрол, където е необходимо), напътстват и подкрепят, а също да насърчат успешното им включване в обществото. По този начин пробацията допринася за обществената сигурност и честно правораздаване.

Пробационните агенции зачитат човешките права на нарушителите. Всички техни интервенции ще отделят внимание на честта, сигурността и благополучието на нарушителите.

В случаите, когато пробационните агенции се занимават с жертви на престъпления, първите ще зачитат техните права и нужди.

Пробационните агенции вземат предвид индивидуалните характеристики, обстоятелства и нужди на нарушителите, с цел да гарантират, че всеки случай се разглежда по честен и справедлив начин. Интервенциите на пробационните агенции ще бъдат извършвани без дискриминация по отношение на пол, раса, цвят, език, религия, недъг, сексуална ориентация, политически и други възгледи, национален и социален произход, принадлежност към етническо малцинство, имуществен, рожден и друг статус.

При изпълнение на санкции и мерки, пробационните агенции няма да налагат тежест или ограничение на правата на нарушителите, по-големи от взетото съдебно или административно решение или изисквано по отношение сериозността на престъплението за всеки отделен случай, или от адекватно оценените рискове за повторно нарушение.

Доколкото е възможно, пробационните агенции ще търсят информираното съгласие и сътрудничество на нарушителя относно интервенции, които го засягат.

Всяка интервенция преди доказана вина ще изисква информираното съгласие на нарушителя и ще бъде без предубеждения относно невинността.

Работата на пробационните агенции, техните задачи и отговорности, както и отношенията им с публичните власти и други органи, ще бъдат определени със закон.

Мярката за пробация ще остане отговорност на публичните власти, дори и в случай, че услугите се извършват от други агенции или доброволци.

На пробационните агенции трябва да бъде осигурен адекватен статут и разпознаване и да бъдат ресурсно осигурени.

Властите вземащи решение ще се възползват, когато е уместно, от професионалните съвети и последващи действия на пробационните агенции, за да намалят повторните нарушения, както и да насърчат прилагането на алтернативи на задържането под стража.

Пробационните агенции работят съвместно с други публични или частни организации и местната общественост, с цел да подкрепят социалното включване на нарушителите. Необходима е координирана и допълнителна вътрешноинституционална и дисциплинарна работа, за да се посрещнат комплексните нужди на нарушителите и да се подобри обществената сигурност.

Всички дейности и интервенции предприети от пробационните агенции ще съответстват на най-високите национални и интернационални етични и професионални стандарти. Ще се осигури достъп до безпристрастни и ефективни процедури по обжалване относно пробационните практики.

Пробационните агенции ще подлежат на периодични правителствени инспекции и/или независим мониторинг. Компетентните власти ще повишат ефективността на пробационните дейности, като насърчат изследвания, които ще насочват пробационните политики и практики. Компетентните власти и пробационните агенции ще информират медиите и общественото относно дейността на пробационните агенции, с цел да създадат по-добро разбиране на тяхната роля и стойност в обществото.

4. Развитие на пробацията в международен аспект

В международен аспект се обсъждат различни видове мерки, при които е допустимо алтернативно-то или кумулативно налагане на пробация. Тук трябва да се има предвид обаче, че не винаги, когато международните договори говорят за „пробация“, те имат предвид нейното наказателноправно значение.

Медиацията например, като утвърдена практика за извънсъдебно разрешаване на спорове, е подходяща основа за приложението на алтернативни мерки на възстановителното правосъдие. Включването на пробационната служба в процедурата по медиация може да даде много добри резултати.

Тази практика се основава на няколко основополагащи принципа: възстановителни цели на наказанието; поправителното въздействие преди репресията; проверка на ефективността; въпросът за истин-

ската жертва (доколкото в много случаи самият нарушител е жертва на друго престъпление); медиацията като социален отговор.

Разбира се, комбинирането на медиация и пробация не е много подходящо при някои специфични престъпления, при които поне първоначално след извършването им, жертвата и извършителят не бива да се срещат, за да се избегнат по-тежки последици от престъплението (изнасилване, опит за убийство, домашно насилие).

5. Корекционна дейност на наказанието пробация

Структурата, статутът и ресурсите на пробационните агенции ще отговарят на обема задачи и отговорности, с които са поверени, както и ще отразяват значението на публичните услуги, които осъществяват.

Независимо от това, дали пробационните услуги се извършват от публични или частни организации, агенциите ще работят в съответствие с формалните политики и правила на компетентните власти.

Всяка частна агенция предоставяща пробационни услуги на нарушители, ще бъде одобрена от съответните компетентни власти в съответствие с националното законодателство.

Пробационните агенции ще действат по начин, заслужаващ респекта на други правосъдни агенции, както и на обществото по отношение статута и работата на персонала на пробационните агенции. Компетентните власти ще се заемат с улесняване постигането на тази цел, като осигурят адекватни ресурси, фокусирана селекция и набиране, адекватно заплащане на персонала и добро управление.

Персоналът ще бъде селектиран и набран в съответствие с установени критерии, които ще наблягат на нуждата от почтеност, хуманност, професионални качества и персонална пригодност към комплексната работа, която ще бъде задължен да извършва.

Целият персонал ще има достъп до образование и обучение, адекватно на ролята и нивото на професионални отговорности на всеки един. Ще бъде осигурено първоначално обучение на всеки член на персонала и ще се предадат съответните умения, знания и ценности. Персоналът ще се оценява по установен начин и квалификации, потвърждаващи постигнатото ниво на компетентност.

6. Развитие на пробационния капацитет

През цялата си кариера персоналът ще поддържа и развива своите знания и професионални способности, чрез осигуреното им развитие и обучение на работното място.

Персоналът ще бъде обучаван и ще му се даде възможност да използва своята лична преценка в рамките на закона, етиката, организационните политики, съвременни методологически стандарти и поведенчески код.

На персонал, който работи или ще работи с нарушители, извършили някои специфични престъпления, ще му бъде предоставено специализирано обучение.

Обучението ще обръща внимание на нарушители и където е приложимо, на жертви, които са особено уязвими или имат особени нужди.

Персоналът в пробационните служби трябва да бъде достатъчно многоброен, за да може да извършва своята работа ефективно. Членовете на персонала ще имат натовареност, позволяваща им да наблюдават, напътстват и подпомагат ефективно и хуманно нарушителите и когато е уместно, да работят с техните роднини и когато е приложимо, жертви. Когато задълженията са прекалено много, отговорност на ръководството е да намери решение на проблема и да инструктира персонала кои задачи са с приоритет.

Ръководството трябва да подсили качествена работа на пробационните агенции, като покаже лидерство, напътствие, наблюдение и мотивация на персонала. Персоналът ще бъде отговорен за своите действия.

Ръководството ще се заеме да развие и поддържа добри работни взаимоотношения, както и добри контакти с други агенции и партньори, с доброволци, публични власти, медии и общество.

Да се направят договорки за ръководството да се консултира групово с персонала по основни проблеми, касаещи тяхната професионална практика и условия на назначаване.

Възнаграждението на персонала, облагите и трудовите условия трябва да рефлектират репутацията на тяхната професия, както и да бъдат адекватни на напрегнатото естество на тяхната работа, с цел да се привлече и запази подходящ персонал.

Доброволците могат да бъдат включени в определени аспекти от работата на пробационните служби. Те трябва да бъдат адекватно подбрани, подкрепени и ресурсно осигурени.

7. Приложение на пробацията по отношение на непълнолетни правонарушители

Държавите са длъжни да предприемат всички необходими мерки, за да гарантират, че всички деца в конфликт със закона биват третирани равностойно. Особено внимание е необходимо да се обърне на дискриминацията и неравностойното отношение *de facto*, които могат да настъпят в резултат от липсата на последователно прилагана политика и да засегнат уязвими групи деца, като например бездомните, принадлежащите към расови, етнически, религиозни или езикови малцинства, деца от коренното население, момичета, деца с увреждания или такива, които многократно са влизали в конфликт със закона (рецидивисти). В това отношение важен фактор е обучението на всички професионалисти, участващи в прилагането на детското правосъдие, както и налагането на правила, които осигуряват равностойното третиране на децата правонарушители и предоставят правна защита, обезщетения и компенсации.

Много намиращи се в конфликт със закона деца са също така и жертви на дискриминация, например по отношение достъпа до образование или до пазара на труда. Необходимо е да се предприемат мерки за предотвратяването на подобна дискриминация, например чрез предоставяне на необходимата помощ на малолетните правонарушители в техните усилия да се реинтегрират в обществото, както и чрез провеждането на публични кампании за утвърждаване правото на тези малолетни да придобият конструктивна роля в обществото.

Децата в конфликт със закона, включително децата-рецидивисти, имат правото да бъдат третирани по начин, който стимулира тяхното реинтегриране и възприемане на конструктивна роля в обществото. Арестуването, задържането и лишаването от свобода на дете могат да се използват само като крайна мярка. Следователно е необходимо, като част от една цялостна политика на детско правосъдие, да се разработят и прилагат широк кръг гама от мерки, гарантиращи, че децата биват третирани по начин, способстващ за тяхното благополучие и съизмерим както с тяхното положение, така и с извършеното правонарушение. Тези мерки трябва да включват грижи, насоки и надзор, консултации, пробация, приемни грижи, програми за образование и обучение и други алтернативи на институционалните грижи.

Когато компетентният орган (обикновено прокуратурата) започне съдебни процедури, е необходимо да се прилагат принципите на честния и справедлив съдебен процес. Заедно с това, системата за детско правосъдие трябва да предвижда широки възможности за работа с децата в конфликт със закона посредством използването на социални и/или образователни мерки, както и със строго ограничаване на лишаването от свобода, и особено на мерките за неотклонение преди съдебния процес, до използването им като крайна мярка. В осъдителната фаза на процеса, лишаването от свобода трябва

да се използва само като крайна мярка и за най-краткия възможен срок. Това означава, че държавите трябва да разполагат с високо квалифицирана пробационна служба, позволяваща максималното и ефективно използване на мерките, като например заповеди за надзор, пробация, режим на наблюдение в общността или центрове за всекидневна регистрация, както и възможност за ранно освобождаване.

8. Професионална отговорност

В зависимост от националната правна система, пробационните агенции могат да подготвят предсъдебни доклади за индивидуални предполагаеми нарушители, за да могат да подпомагат, където е приложимо съдебните власти в решенията за това, дали да предприемат наказателни действия и какви санкции и мерки биха били удачни. Ако случаят е такъв, пробационните агенции ще комуникират периодично със съдебните власти обстоятелствата, при които подобен доклад може да бъде полезен.

Предсъдебните доклади следва да се основават на ясно определена информация и до колкото е възможно, да се валидират и обновяват в процеса на съдебното производство.

На предполагаемите извършители на престъпление ще бъде давана възможност да се включат в изготвянето на доклада, като тяхното мнение, където е допустимо, ще бъде отразено в доклада и съдържанието на доклада ще бъде комуникирано с тях и/или с техния юридически представител.

В зависимост от националната правна система, пробационните агенции ще могат да изготвят необходимите за вземане на решение от компетентните органи доклади. Те ще включват съвети по отношение на:

- доколко е осъществимо освобождаването на нарушителя в обществото;
- някои специални условия, които биха могли да бъдат включени в решението относно освобождаването на нарушителя;
- необходими интервенции относно подготовката за освобождаване на нарушителя

На нарушителите ще бъде давана възможност, когато е уместно, да бъдат включени в подготовката на доклада като тяхното мнение, където е допустимо, следва да бъде отразено в доклада и съдържанието на доклада ще бъде комуникирано с тях и/или с техния юридически представител.

Обществено-полезният труд представлява обществена санкция или мярка, която включва наблюдение и ръководене от страна на пробационните агенции на неплатен труд за ползите на обществото, като едно реално или символично обезщетение за вредите, причинени от един нарушител. Обществено-полезният труд не трябва да бъде от заклеяващо естество, като пробационните агенции следва да идентифицират и определят работни задачи, които биха благоприятствали уменията и социалното включване на нарушителите.

Обществено-полезният труд не трябва да бъде отсъждан за ползите на пробационните агенции, техният персонал или за комерсиални ползи.

При идентифицирането на подходящи задачи, пробационните агенции ще вземат предвид сигурността на обществото и директните бенефициенти от работата.

Трябва да бъдат взети адекватни предпазни мерки по отношение здравето и сигурността на нарушителите, извършващи обществено-полезен труд, като тези мерки не би трябвало да бъдат по-малко изисквателни от мерките, касаещи останалите работници.

Пробационните агенции следва да изготвят схеми за работа обществено-полезен труд, обхващащи серия задачи, приложими към различните умения и различните нужди на нарушителите. В частност, трябва да бъде налична адекватна работа за жени нарушители, нарушители с недъзи, млади възрастни нарушители и такива в напреднала възраст.

Нарушителите следва да бъдат консултирани относно това с какъв тип работа могат да се захванат.

В съответствие с националното законодателство, пробационните агенции могат да се заемат с наблюдение преди, по време и след процес, като например наблюдение по време на предсрочно условно освобождаване, гаранция, условен отказ от наказателно преследване, условна или преустановена присъда и ранно освобождаване.

За да се осигури съгласие, наблюдението следва да отчита в пълна степен разнообразните и различни нужди на отделните нарушители. Наблюдението не трябва да бъде разглеждано като напълно контролна функция, но и като начин за съветване, подпомагане и мотивиране на нарушители. То следва да бъде комбинирано, когато е уместно, с други интервенции причислени от пробационни или други агенции, като например обучение, развиване на умения, възможности за работа и лечение.

Когато е възможно и в съответствие с националното законодателство, пробационните агенции, директно или чрез други партньорски агенции, трябва също да подкрепят, съветват и информират семейството на нарушителя.

Когато мярката електронен мониторинг се използва като част от пробационното наблюдение, тя следва да бъде комбинирана с интервенции, създадени да извършват рехабилитация и да подкрепят въздържанието.

Степента на технологично наблюдение не трябва да бъде по-голяма от необходимото за определения случай, вземайки предвид сериозността на извършеното престъпление и предявените рискове за сигурността на обществото.

В случаите когато пробационните агенции са отговорни за наблюдението на нарушителите след тяхното освобождаване, те следва да работят съвместно със затворническите власти, нарушителите, техните семейства и обществото, за да могат да подготвят освобождаването на нарушителите и тяхната реинтеграция в обществото. Пробационните агенции ще установяват контакти с компетентните отдели в затвора, за да подкрепят тяхната социална и трудова интеграция след освобождаване.

На пробационните агенции ще бъде осигурен необходимият достъп до лишените от свобода, за да могат да подпомогнат подготовката на тяхното освобождаване и планирането на тяхното преустановяване, с цел да се осигури последователна грижа, базирайки се на всяка конструктивна работа, която е била предприета по време на задържането.

Наблюдението след ранно освобождаване ще цели да се справи с проблемите от преустановяването на нарушителя, като например намиране на работа, дом, образование, както и ще цели да осигури съобразяване с условията на освобождение, за да намали риска от повторно нарушение и причиняване на сериозна вреда.

В момента, в който всички следосвободенски задължения са снети, пробационните агенции могат да продължат, когато е позволено от националното законодателство, да предлагат последващи грижи и услуги на бивши нарушители на доброволческа база, за да им помогнат със спазването на закона.

Пробационните агенции трябва да осигурят достъпни за нарушителите от друга националност услуги, особено по отношение на общественото наблюдение и преустановяване.

При функционирането на законовите разпоредби позволяващи трансфера на пробационни интервенции по отношение на нарушители, които са чуждестранни граждани, последните ще бъдат информирани във връзка с това относно своите права. Доколкото е възможно, ще бъде установено и поддържано близко сътрудничество със съответните пробационни агенции в родната им страна, за да бъдат облекчени нужните договорки по отношение на връщането на нарушителите обратно в тяхната родина.

Пробационните агенции следва да се стремят, със съгласието на националните власти, да подпомогнат текущия контакт и подкрепа към граждани на страната, които са санкционирани в други държави и които са им вече познати, както и да ги насърчат да се възползват от съответните помощни агенции относно тяхното връщане.

9. Управление и администриране

Когато пробационните агенции осигуряват услуги на жертви на престъпления, те трябва да им помагат да се справят с последиците от извършеното деяние, вземайки предвид различията в техните нужди.

Когато е уместно, пробационните агенции трябва да влязат в контакт със службите по подкрепа на жертви, с цел да се гарантира задоволяване на нуждите на тези жертви.

В случаите когато пробационните агенции са в контакт с жертвите и/или търсят техните виждания, последните следва да бъдат ясно уведомени, че решенията касаещи санкционирането на нарушители се взимат на базата на множество фактори, а не само на основание вредата, нанесена на определена жертва.

Дори когато пробационните агенции не работят директно с жертвите, интервенциите трябва да зачитат правата и нуждите на жертвите, като целят да повишат осъзнаването от страна на нарушителите на вредата, причинена на жертвите и поетата отговорност за тази вреда.

Когато пробационните агенции участват в правосъдни процеси по възстановяване, правата и отговорностите на нарушителите, жертвите и обществото трябва да бъдат ясно определени и признати. Трябва да бъде осигурено подходящо обучение на персонала на пробационните агенции. Ако е необходима специфична интервенция, основната цел трябва да бъде да се компенсира извършеното зло.

Когато е постановено от националното законодателство, експертизата и опитът на пробационните агенции трябва да бъдат използвани при разработката на стратегии за редуциране на престъпността. Това може да включва изготвянето на съвместни интервенции и партньорства.

Националното законодателство трябва да определя ясни, достъпни и ефективни процедури по проучване и реагиране относно жалби по отношение на пробационните практики. Тези процедури трябва да бъдат честни и безпристрастни.

Във всички случаи жалбоподателят трябва да бъде надлежно информиран относно процеса и констатациите на разследването.

Пробационните агенции трябва да гарантират, че съществуват надеждни системи за мониторинг и подобрене на техните собствени практики, както и да гарантират, че покриват необходимите стандарти. Пробационните агенции трябва да бъдат отговорни пред компетентните власти, да бъдат обект на редовни правителствени инспекции и/или независим мониторинг, както и да сътрудничат напълно при подобно внимателно разглеждане. Констатациите на службите за независим мониторинг трябва да бъдат направени публични.

10. Основните права и пробационните мерки

Към настоящия момент е тревожно положението по отношение на условията на задържане и следва да се предприемат спешни мерки, за да се гарантира, че основните права на затворниците, по-специално правата на уязвимите лица, се зачитат и защитават, и следва да се прилагат минимални общи стандарти на задържане.

Условията на задържане са от централно значение за прилагането на принципа на взаимното признаване на съдебните решения в пространството на свобода, сигурност и правосъдие, и е от критично значение в това отношение общата основа на доверие между съдебните органи, както и по-доброто познаване на националните наказателноправни системи. Следва да се изготвят и прилагат минимални стандарти за условията в затворите и условията на задържане, както и единни стандарти за обезщетение за несправедливо задържани или осъдени лица. Особено е важно, в най-добрия интерес на детето, да бъде предоставена специфична защита на задържаните майки и техните деца, включително чрез използването на алтернативни мерки за задържане. Следва да се спазват гаранциите, че основните права се зачитат, и по-специално правото на защита и на достъп до адвокат, и на гарантирането на правата на заподозрените лица или обвиняемите, включително правото да не бъдат подлагани на нечовешко или уни-

зително отнасяне. Условия на задържане, които се възприемат като лоши, или условия, които могат да се окажат под стандартите, могат да бъдат пречка за трансфер на затворници или на осъдени на пробация.

Трябва да се отпуснат необходимите средства за реструктуриране и модернизация на затворите, за защита на правата на задържаните, за успешна рехабилитация и подготовка на задържаните за освобождаване и социална интеграция, за предоставяне на полицията и служителите на затвора на обучение по съвременни практики на управление на затворите и европейски стандарти за правата на човека, за наблюдение на затворници, страдащи от умствени и психични разстройства, и за създаване на специален бюджетен ред с оглед насърчаване на такива проекти.

Необходимо е насърчаването на подобряването на затворите с цел да им се осигури подходящо техническо оборудване и да се разшири наличното пространство, както и да се превърнат във функционално подходящи за подобряване на условията на живот на задържаните, като същевременно се гарантира високо равнище на сигурност.

Досъдебното задържане остава изключителна мярка, която се прилага при строги условия за необходимост и пропорционалност и за ограничен период от време, в съответствие с основния принцип на презумпцията за невиновност и правото на нелишаване от свобода; досъдебното задържане трябва да се преразглежда периодично от съдебен орган и че алтернативи, като например европейската заповед за надзор, трябва да бъдат използвани в транснационални случаи.

11. Рехабилитация

Всяко налагано наказание или мярка, следва да преследват определени цели. Пробационните мерки обаче, нямат за типична цел налагането на наказание като форма на държавна принуда. Идеята на пробацията е да бъдат възстановени връзките, които правонарушението е нарушило. Тези връзки могат да бъдат както между нарушителя и жертвата, така и между нарушителя и обществото, като среда, в която се живее. Възстановителното правосъдие не е специална, нова, „модерна“ форма на отношения между хората.

Традиционното, наказателно правосъдие, в неговия чист вид, се основава на причиняването на болка (щета, наказание, отмъщение), съизмерима с нанесената от престъплението. Възстановителното право се опитва да възстанови две неща, чиято цялост е нарушена от злодеянието (престъплението). Едното е социалната „тъкан“ на общността, в която се е случило престъплението. Другото е достойнството – на първо място, на потърпевшия.

Възстановителното правосъдие приема, че в общностите индивидите са способни на самоорганизация, тоест да се учат от опыта, включително и от грешките си. Именно рехабилитацията и ресоциализацията се възприемат като основна цел на наказанието пробация.

Видове пробационни мерки

Иван Георгиев⁷

1. Въведение

Пробацията е нов вид алтернатива на наказанието лишаване от свобода, която бързо набира популярност в повечето европейски държави, както и в страните от Северна и Южна Америка. Многообразието от използвани мерки позволява националните законодателства да адаптират собствените си закони според особеностите на населението и нуждата на лицата, спрямо които тези мерки се изпълняват. С оглед запознаване на различната практика, би било удачно да се направи класификация на видовете пробационни мерки.

Пробационните мерки и алтернативните санкции, върху които по принцип е задължително да се упражнява надзор, включват, *inter alia*, предписания, отнасящи се за поведението (като например задължението да се спре консумацията на алкохол), пребиваването (като например задължението да се промени мястото на пребиваване по причини на домашно насилие), образованието и обучението (като например задължението да се премине „курс за безопасно шофиране“), дейностите, свързани със свободното време (като задължение за преустановяване на тренировките или заниманията с определен спорт) и ограниченията или условията във връзка с извършването на професионалната дейност (като например задължението професионалната дейност да се извършва в различна професионална среда; това задължение не включва упражняването на надзор върху спазването на забрана за упражняване на професия или заемане на длъжност, наложени на лицето като част от санкцията).

2. Отделни видове пробационни мерки

В Рамково решение 2008/947/ПВР на Съвета от 27.11.2008 година за прилагане на принципа на взаимното признаване към съдебни решения и решения за пробация с оглед на надзора върху пробационните мерки и алтернативните санкции⁸ (Рамково решение 2008/947) се прави изброяване на повечето използвани пробационни мерки, като по този начин представеният списък може да бъде своеобразен ориентир за използваните различни подходи при налагането на този вид наказание или алтернативна санкция (в държавите, в които пробацията не е вид наказание).

3. Задължение за осъденото лице да информира определен орган за всяка промяна в мястото си на пребиваване или в местоработата си

Това е една от най-разпространените пробационни мерки, които освен всичко останало се налагат винаги. Изпълнението на тази мярка най-често става чрез деклариране на настъпилата промяна и полагането на подпис в пробационната служба, съда, кметството или друга компетентна институция, като е допустимо и уведомяване по телефона или по интернет. Целта на тази мярка е местоположението на лицето да бъде контролирано и при необходимост да се вземат допълнителни мерки.

4. Задължение за осъденото лице да не посещава определени населени места, определени райони или обекти

Това е мярка, която налага ограничения в свободното придвижване. Целта е осъденото лице да не посещава места, които биха могли да повлияят отрицателно на периода му на реабилитация или пък

7. Докторант по гражданско и семейно право в Института за правни науки при Българската академия на науките, съдия в Софийския районен съд. georgiev22@gmail.com

8. Публикувано в Официален вестник на Европейския съюз № 337/16.12.2008 г. с последващи изменения и допълнения.

биха довели до последващ конфликт с жертвата на извършеното престъпление или с нейни близки. Проблемът при налагането на тази мярка е свързан с динамичния живот и възможността средата, от която едно лице трябва да бъде отстранено, да промени своето място на съществуване. Така например, ако на едно лице е забранено да посещава местоработата на жертвата, при евентуална промяна и преместване на пострадалия на работа в друг район, законодателството следва да предвижда възможност за последващо уведомяване на осъденото лице, респективно – до промяна на местата, които не трябва да се посещават, тъй като в противен случай наложената мярка би се оказала от една страна безпредметна, а от друга – неоправдана.

5. Задължение, включващо ограничения за осъденото лице относно напускане на територията на изпълняващата държава

Това отново е мярка, налагаща ограничения в предвижването. Там, където е предвидено съществуването на това ограничение, законът въвежда механизъм за бърз и периодичен съдебен контрол при необходимост от напускане на страната или пък дори единствено административна процедура. Целта на тази мярка е да бъде лимитирано пространството, в което лицето може да живее, без тази рестрикция да е толкова крайна, колкото това се случва при изпълнението на мерки като домашния арест, които в някои законодателства се изпълняват и в рамките на пробацията, а не като мярка за неотклонение. По принцип срокът, в който тази мярка може да бъде изпълнявана не трябва да е прекалено продължителен, като чуждестранният опит показва, че това най-често се случва за период до една година.

6. Предписания за осъденото лице, свързани с поведението, пребиваването, образованието или обучението, дейностите за отдых, или съдържащи ограничения или условия във връзка с извършването на професионална дейност

Този вид пробационна мярка има много особен характер, тъй като е допустимо нейното налагане без задължение и без предвиждането на санкции при неизпълнение. Предписанията намират приложение при престъпления, които са извършени предимно от лица, страдащи от определени зависимости, или пък в резултат на различния социален статус или социална група, към които принадлежи осъденото лице.

7. Задължение за осъденото лице да се отчита в определени часове пред определен орган

Това също е широко разпространена мярка, която фигурира в почти всички европейски законодателства. Ефектът от нейното прилагане е двустранен. От една страна осъденото лице не се ограничава в придвижването си, но се изпробва неговата упоритост и желание за съблюдаване на установените правила. От друга страна обаче периодичният характер на отчитането не позволява на осъдения да се отдалечи от контролния орган за дълъг период от време без да наруши наложената мярка. Като цяло, подходът при използването на тази мярка е различен и може да бъде на различни „етапи“. Ако осъденото лице покаже задоволителни резултати при изпълнение на мярката, след определен период от време отчитането става на по-продължителен период от време, което представлява и своеобразен стимул.

8. Задължение за осъденото лице да избягва контакти с определени лица

Смисълът на тази мярка е идентичен с ограничението за посещение на определени места. Ограничението може да бъде наложено както по отношение на пострадалия от извършеното престъпление, така и по отношение на съучастниците. Възможно е обаче осъденият да е лишен от възможността да се среща и с лице, което се явява само потенциален пострадал. В последния случай пробационната мярка има превантивен характер.

В зависимост от особеностите на различните национални законодателства, тази мярка може да съдържа и допълнителни условия, като забрана за личен и дистанционен контакт, забрана за приближаване на определено разстояние или през определени дни от седмицата и т.н.

Когато тази мярка се налага по отношение на детето или децата на осъденото лице, задължително забраната не е абсолютна, като се предоставя възможност за осъществяване на контакт с родителя. Дори и престъплението, за което лицето е осъдено да е осъществено спрямо децата, наказанието не може да лиши родителя, а и самите деца, от възможността да осъществяват личен контакт помежду си. Разбира се, ако са налице данни за вероятна опасност от последващи престъпни прояви, личният контакт се осъществява в контролирана среда – най-често в пробационната служба, в присъствието на пробационни или полицейски служители, както и на социални работници.

9. Задължение за осъденото лице да избягва контакти с определени предмети, които е използвало или е вероятно да използва с оглед на извършването на престъпление

Тази пробационна мярка е доста близо до административните мерки, с които се забранява притежанието и държането на определени вещи. В повечето случаи става въпрос за конкретно оръжие – хладно или огнестрелно, както и такива средства, които могат да бъдат използвани като оръжие – палки, вериги, боксове, колани и т.н. В някои държави подобни мерки се прилагат спрямо т.нар. „спортни хулигани“. Спрямо тях може да се ограничи носенето на някои предмети, които затрудняват идентифицирането им – маски, шалове, покриващи лицето, дрехи с качулки и т.н.

Под тази мярка се налагат и ограничения за употреба на упойващи вещества и алкохол.

10. Задължение за осъденото лице да извършва труд в полза на обществото

Трудът в полза на обществото (*community service work*) е една от най-разпространените пробационни мерки, които, с всичките си разновидности, са доста ефективни по отношение на ненавършилите пълнолетие правонарушители.

За изпълнението на тази мярка са приложими няколко стандарта. На първо място, макар и трудът да е в полза на обществото, той не може да бъде изцяло безплатен – полагането на труд трябва да бъде съчетано с някаква форма на материално овъзмездяване на извършеното. На второ място, ползата за обществото трябва да е видима, поради което и е препоръчително изпълнението на мярката да става публично. По този начин обществеността осъществява контрол върху изпълнението на една санкция (в повечето случаи), като в същото време изработеното в рамките на пробационната програма може да бъде ползвано впоследствие включително и от осъдените лица. На трето място, трудът не следва да се полага в полза на лице, което е част от процеса по вземане на решение за налагане на пробация или по нейното изпълнение. Така например, не е допустимо да се възлага изпълнение на някаква задача в полза на полицейския участък, съда или пробационната служба.

11. Задължение за осъденото лице да съдейства на пробационен служител или на представител на социална служба, който носи отговорност по отношение на осъдени лица

В основата на тази пробационна мярка е доброволчеството. Чрез оказване помощ на други осъдени всъщност се стартира процеса по взаимна подкрепа и сътрудничество за преодоляване последиците от неправомерното поведение.

Тази мярка не е широко приложима в различните законодателства, но ролята на доброволците при изпълнение на пробацията все повече се засилва.

12. Задължение за осъденото лице да се подложи на терапевтично лечение или на лечение за зависимост

Лечението на зависимости е подходяща пробационна мярка, когато определено влечение на осъденото лице е способствало за извършването на престъплението. Най-често става въпрос за терапевтични програми, които имат за цел да преборят влечението на лицето към алкохол, упойващи вещества, интернет или хазарт. Понякога обаче, курсовете могат да са свързани с овладяване на агресията и потискане на незаконосъобразните привички на лицето.

13. Видове пробационни мерки според момента на налагането им

Освен като различни видове, пробационните мерки се разграничават и според момента на тяхното налагане.

Така например, допустимо е по националните законодателства на някои държави, налагането на пробация преди осъждането. В този случай мярката има характер на алтернатива на задържането под стража и домашния арест.

Допуска се и т.нар. „условно отлагане на наказателното производство“, при което лица, заподозрени в извършването на леки престъпления, се подлагат доброволно на пробация, като в резултат на това получават възможност наказателното производство изобщо да не стартира при успешно изпълнение на мярката. Целта на този подход е едно лице, за което има сериозни подозрения, че е извършило престъпление, да бъде стимулирано да покаже поправянето си преди изобщо спрямо него да бъде упражнена в пълен обем държавната репресия. Много важен елемент в този случай е доброволното подлагане на пробационната мярка, тъй като в противен случай би се нарушила презумпцията за невинност.

Подобен подход в някои законодателства се допуска и след приключване на съдебното следствие и преди произнасянето на съда по наказанието. В този случай държавата се отказва от публичното си право да санкционира извършителя, а последният се подлага по свое собствено желание на определено ограничително поведение. При нарушение на пробацията, наказателното производство продължава, като няма пречка съдът да постанови и оправдателна присъда.

Един от най-новите подходи преди налагане на наказанието е да се инициира медиационна процедура между жертвата и извършителя (*victim-offender mediation*). Тази мярка има своите корени в теорията за възстановителното правосъдие (*restorative justice*), при което надделява идеята за запазване на отношенията между страните и изграждане на възстановителен, а не на възмездителен подход.

Най-голямата група пробационни мерки са тези, налагани след осъждането. Тогава пробацията може да бъде както самостоятелно наказание, така и наказание, което се налага впоследствие – например при условно предсрочно освобождаване. Познати са и пробационни мерки, които се комбинират с наказанието лишаване от свобода.

14. Заключение

С настоящия преглед на видовете пробационни мерки се цели да се покаже многообразието от подходи, които могат да бъдат използвани за ресоциализация, превъзпитание и лечение на едно лице, извършило противоправно деяние. Тенденцията в световен мащаб е броят на пробационните мерки, както и техните разновидности да се увеличават, за да могат успешно да бъдат „адаптирани“ към индивидуалните особености на всеки правонарушител.

Приложно поле на пробационната дейност според международните стандарти

Петър Василев – юрист, експерт по наказателно изпълнително право

1. Понятие за пробация и пробационна дейност. Пробационни агенции и служби.

Препоръка СМ/2010 на Комитета на министрите към страните членки относно правилата за пробация на Съвета на Европа

ПРОБАЦИЯ – дейност по изпълнение на обществени санкции и мерки, определени от закона и прилагани срещу правонарушителите. Обхваща редица дейности и интервенции, включващи наблюдение, напътствие и подкрепа по отношение на социализацията на нарушителите, както и допринася за обществената сигурност.

ОБЩЕСТВЕНИ САНКЦИИ И МЕРКИ – определят въздействието върху правонарушителите в обществото, като регламентират известни ограничения на тяхната свобода. Регламентират правила за поведение и задължения с оглед на ресоциализацията. Обхващат всички санкции, наложени от съдебен или административен орган, които се изпълняват извън пенитенциарните заведения, вместо прилагането на по-тежки наказания.

ОБХВАТ НА ПРОБАЦИОННАТА ДЕЙНОСТ – Според препоръката от 2010 год. относно правилата за пробацията пробационната дейност включва:

- осигуряване на информация и съвети на съдебни и други решаващи власти като ги подпомага да вземат информирани и обосновани решения;
- напътства и подкрепя нарушителите по време на изпълнение на обществените санкции и мерки с цел тяхната ресоциализация;
- наблюдава и подпомага осъдените за предсрочно освобождаване;
- осъществява възстановителни и правосъдни интервенции;
- наблюдава и подпомага осъдените за предсрочно освобождаване;
- осъществява възстановителни и правосъдни интервенции;
- предлага подкрепа на хора и жертви на престъпление.

Препоръката обръща особено внимание на т.н. „последващи грижи“, като се има предвид процесът на ресоциализация на правонарушителите след окончателното изтърпяване на наказанието, на доброволческа основа по един конструктивен, планиран и съблюдуван начин.

В препоръката от 2010 год. се въвежда термина информирано съгласие на правонарушителя. – чл.6 и 7 от основните принципи на дейност.

Информираното съгласие представлява воля, изразена от правонарушителя по повод на предстоящи пробационни интервенции. При информираното съгласие, изразената от правонарушителя воля

няма решаващо значение. Пробационната интервенция, може да бъде проведена дори при изявено несъгласие. При информираното съгласие целта е да се уведоми правонарушителя какво предстои да се извърши и какви са последиците от евентуалното съдействие или съпротива.

Различаваме два вида пробационни интервенции – предприети по искане или по желание на правонарушителя и постановени от съда. Когато една пробационна интервенция се постановява със съдебен акт, нейното осъществяване няма как да зависи от желанието или нежеланието на лицето, към което е насочена. Постановената от съда забрана за напускане на района на местоживеенето, ограниченията на свободното придвижване, срещите с пробационния служител, безвъзмездния труд и др., ще бъдат осъществени въпреки несъгласието на осъденото лице.

Обратно, когато интервенцията е предприета по желание на правонарушителя, тя не може да бъде проведена против волята му. Примерно „последващите грижи“, които както беше посочено вече са част от пробационната дейност, в периода след окончателното изтърпяване на наказанието, се провеждат само на доброволна основа. По същия начин стои въпроса за участието на осъдените в пробационни програми за въздействие, когато това не е постановено от съда като част от съдържанието на пробацията.

ПРОБАЦИОННА АГЕНЦИЯ – означава всяка организация или служба, определена от закона да изпълнява определените в предходното изложение дейности.

Пробационните агенции и служби са част от органите на публичната власт. Европейските правила за пробацията (чл.8 от Основните принципи) препоръчват техните задачи и отговорности да се определят със закон. Пробационните органи работят съвместно с други публични или частни организации и местната общественост, за да подпомогнат социалното вграждане на нарушителите. В чл.20 от Правилата дори се допуска създаването на частни пробационни агенции, които могат да предоставят пробационни услуги след одобрението на компетентните публични власти в съответствие с националното законодателство. Пробационната дейност винаги остава отговорност на публичната власт, дори ако услугите се извършват от други агенции или доброволци. Независимо, че се прилагат от публични органи, санкциите и мерките не губят своя обществен характер, защото се реализират в обществото, извън местата за лишаване от свобода, като алтернатива на по-тежки наказания и наказателни процедури, свързани с изолирано настаняване на осъдените.

Вътрешното законодателство у нас предвижда възможност съдът да постанови полагането на възпитателни грижи за условно осъдените лица през изпитателния срок по реда на чл.67, ал.1 НК, по отношение на предсрочно освободени лица при условията на чл.73, ал.3 НК, в някои хипотези на дела, които приключват със споразумение по реда на чл.381 и сл. НПК и дела подсъдни на военните съдилища. Възпитателните грижи се възлагат на обществени организации, трудови колективи или отделни граждани. Общият контрол относно възпитателните грижи и поведението на правонарушителите през периода на тяхното полагане, се осъществява от районния съд по местоживеене. Без да си поставяме за цел подробно да анализираме ефективността на тези възпитателни грижи, ще отбележим, че става дума за остаряла концепция, която възлага несвойствени задачи и отговорности на органи и обществени формирования с друго предназначение. Тази концепция е изградена преди много години, почива на нереалистични очаквания от друг тип общество, с друга организация и обществени връзки, които не съществуват.

Съгласно анализиранияте разпоредби на правилата за пробация на СЕ, възпитателните грижи за нарушителите имат характера на обществени мерки, тъй като са алтернатива на по-тежко наказание, свързано с лишаване от свобода. Логично е те да бъдат възложени за осъществяване от пробационните служби, тъй като става дума за съвети, напътствия, консултации, посредничество и насочване към органи и институции, компетентни да вземат решения по възникналите ситуации. Пробационните служби имат нужния капацитет и ресурс за такава дейност. Доколкото разширяването на обхвата на пробационната дейност е свързан с евентуални промени в законодателството и управленски решения на по високо ниво, поставяме това предложение за по задълбочен анализ и дискусия.

2. Пробационна дейност в съда

Европейските правила за пробацията очертават широк обхват на пробационната дейност. Тя започва в досъдебната фаза, продължава в процеса на изпълнение на пробационните мерки и приключва с последващите грижи за правонарушителите, след окончателното изтърпяване на наказанието. Работата на пробационните служители с обвиняемите и подсъдимите не е достатъчно добре позната у нас, тъй като все още се експериментира и не е подробно регламентирана.

Дълго време у нас се води дискусия дали т.н. предсъдебен или предосъдителен доклад е приложим в нашата пробационна практика или е недопустим с оглед презумпцията за невинност на привлеченото към отговорност лице, до доказване на противното с влязла в сила присъда. Другата пречка е принципът за независимост на съда при вземането на решения, който се регламентира императивно във вътрешното и международното законодателство. Независимо от спорните становища в теорията, предсъдебният доклад е основна част от дейността на европейските пробационни служби в работата с неосъдените лица. Едно проучване на ГДИН от пролетта на 2015 год. установи, че от всички държави членки на СЕ, само у нас и в Турция не е регламентирано прилагането на предсъдебния доклад.

Теоретични бележки: предсъдебен или предосъдителен доклад. По-правилният термин е предосъдителен доклад защото се доближава в по-голяма степен до английския термин (pre-sentence report) и защото акцентира, че докладът се разглежда от съда, преди да се постанови окончателно решение относно вината и престъплението.

Предосъдителният доклад се препоръчва от чл. 42 от Европейските правила за пробацията от 2010 год., където се отбелязва, че в зависимост от националната правна система, пробационните агенции могат да подготвят предосъдителни доклади за индивидуални и предполагаеми извършители, за да могат да подпомогнат, където е приложимо съдебните власти в решенията за това дали да предприемат наказателни действия и какви санкции и мерки биха били удачни. Ако случаят е такъв, пробационните агенции ще комуникират периодично със съдебните власти, обстоятелствата при които подобен доклад може да бъде полезен.

Според препоръките, предосъдителният доклад се основава на информация, която може да се обновява и валидира в хода на съдебното производство. При изготвянето на доклада се препоръчва да се прецени дали е възможно да се привлече за участие предполагаемия извършител и дали е допустимо неговото мнение или това на неговия юридически представител да бъде отразено в съдържанието на доклада.

Проучването на практиката на европейските държави по прилагането на предосъдителния доклад показва, че вътрешното законодателство допълва препоръките на СЕ в следните насоки:

1. Съдържание на доклада:

А) уводна част, в която се посочва основанията за изготвянето, източниците на информация, познава ли съставителят лично правонарушителя и т.н.

Б) анализ на правонарушението – описва се престъпното деяние, причините за неговото извършване според съставителя и защо в този момент. Докладът трябва да съдържа отношението на правонарушителя към извършеното и жертвата – самопризнания, разказание и др., а така също и на жертвата към извършителя. Правната квалификация, въпросите за наличието или липсата на престъпление, вината и нейните форми, правните последици от деянието и др. не са задача на пробационния служител. Те се решават от съда в хода на делото.

В) информация за дееца – наличие или липса на предишни осъждания, постигнати резултати или неуспехи в миналото, ако деецът е бил обект на третиране, мотивация за промяна и т.н. При предишни неуспехи все пак се търси имало ли е нещо положително и възможна ли е с него да се започне бъдещата работа.

Г) анализ на риска от рецидив – извлича се есенцията от предишните раздели и се прави прогноза за бъдещото поведение. Ако вероятността от рецидив е висока, прогнозата включва какво деяние се очаква да бъде извършено, има ли програми и мерки за неговото предотвратяване.

Д) заключението е логичен завършек на доклада и дава ясен отговор на въпроса къде да се проведе третирането във или вън от затвора. Ако съдът е възложил да се даде заключение за определен вариант на третирането, съставителят на доклада може да предложи друг вариант, като се обоснове подробно защо го смята за по-перспективен. При наличието на алкохолна или наркоманна зависимост, към заключението се прилага становище на лекаря относно предлаганите мерки. Ако за тяхното прилагане е необходимо съгласието на пациента, то се отбелязва в заключението и т.н.

При положение, че се предложи третиране в затвора, се отбелязва какви са очакваните отрицателни последици за децеа – здраве, работа, образование, а така също за членовете на семейството му.

2. Срокът за изготвянето на предосъдителния доклад е различен за различните държави – между 7 и 15 дни. С оглед на конкретния случай, съдът може да постанови съответно по-дълъг или по-кратък срок. Докладът се изготвя по принцип в писмена форма. При бързото производство или в други случаи по преценка на съда е допустимо да се изиска устен предосъдителен доклад.

3. Международните стандарти и вътрешното законодателство не дават ясен отговор на въпроса дали във всички случаи е необходимо да се изготвят предосъдителни доклади. По пътя на тълкуването може да се стигне до извода, че по дела за престъпления, които не се наказват с лишаване от свобода, предосъдителният доклад не би следвало да се изготвя задължително. Обратно, по дела за престъпления, за които се предвиждат наказания доживотен затвор или продължителни срокове лишаване от свобода, не е разумно да се съставят доклади за 15 дни, след като е очевидно че предстоят дълги години на изтърпяване на наказанието, през което време има достатъчно възможности за провеждането на специализирани психологически и други изследвания, които да характеризират много по-пълно и обективно личността на извършителя. Остава изводът, че предосъдителният доклад е най-необходим по дела за престъпления, наказуеми с лишаване от свобода до 5 год. или друго по-леко наказание.

У нас се проведе експериментално прилагане на предосъдителния доклад в съдебния район на В.Търновския окръжен съд за времето от м.ноември 2009 до м.април 2010 год. За краткото време на експеримента, бяха изготвени и внесени в съда за разглеждане 180 доклада, които допринесоха за придобиване на опит и знания относно съдържанието на докладите, процедурата по тяхното внасяне и разглеждане в съда и ползата за страните в наказателното производство от тяхното обсъждане. В работата по експеримента взеха участие съдии, прокурори, адвокати и пробационни служители. Въпреки положителните резултати от експеримента, по-голямата част от предложенията за въвеждане на предосъдителния доклад не намериха необходимата поддръжка.

Без уважение остана предложението съдът да изисква предсъдебен доклад по дела за престъпления, извършени от непълнолетни, при събирането на данни за личността на извършителя при хипотезата на чл.387 НПК. По тези причини беше отказано участието на пробационен служител в съдебно заседание при условията на чл.391, ал.2 НПК, заедно с инспекторите при детска педагогическа стая и представители на учебното заведение, в което учи непълнолетния.

Другото предложение за изготвянето на предосъдителен доклад се отнасяше до дела, които се решават със споразумение. Тъй като разглеждането им става по извън съдебна процедура се прецени, че участието на пробационен служител със становище относно вида и размера на наказанието, първоначалния режим и определянето на типа на затворническото заведение, ако се предложи наказание лишаване от свобода, би било сериозна гаранция за вземането на справедливо решение. Това предложение също остана без уважение.

Единствената възможност за разглеждане на предосъдителен доклад в съдебно заседание остана разпоредбата на чл.202, ал.2 ЗИНЗС, според която по искане на съда за избор на подходящо наказание, може да бъде възложено на пробационните служби изготвянето на съответен доклад. Фактът, че разпоредбата не е в процесуалния закон, а в ЗИНЗС я прави недостатъчно известна за магистратите и исканията за предосъдителни доклади са крайно ограничени – под 20 случая годишно.

Въпросът за ролята и значението на предосъдителните доклади на губи своята актуалност. Предложенията за разширяване на тяхното приложно поле следва да бъдат прецизирани и подновени. От друга страна, ако направим аналогия с експертизите, пробационните служители чрез своите актове и дейност трябва да убедят магистратите, че притежават специални знания и компетентност, които могат да допринесат за избора на справедливо решение.

ДРУГИ ПРЕПОРЪЧИТЕЛНИ ДОКЛАДИ, които пряко или косвено имат отношение към дейността на пробационните служители в съда. В чл.45 от Европейските правила за пробацията се препоръчва в зависимост от националната правна система пробационните служби да могат да изготвят доклади до съда относно:

- Осъществимо е освобождаването на нарушителя в обществото;
- Какви специални условия могат да бъдат включени в решението за освобождаването на нарушителя;
- Необходими интервенции относно подготовката за освобождаване на нарушителя.

Във вътрешното законодателство, препоръките на Европейските стандарти се възпроизвеждат в чл.224 ЗИНЗС, според която разпоредба, началникът на пробационната служба организира взаимодействието с началника на затвора по местоизпълнение на наказанието при решаването на въпросите за:

1. Замяна на режима на лишените от свобода;
2. Преместване в други затворнически заведения;
3. Условно предсрочно освобождаване.

Логически от чл.45 от Европейските препоръки следва извода, че при обсъждане на предложението за условно предсрочно освобождаване, въпросът дали да има пробационен надзор през изпитателния срок и каква пробационна мярка следва да бъде приложена, се решава приоритетно съгласно становището на пробационния служител.

Последната група доклади на пробационните служители до съда са свързани със:

- Замяна на безвъзмездния труд с друга пробационна мярка, ако безвъзмездният труд не може да бъде положен по уважителни причини – чл.223 ЗИНЗС във вр.с чл.451 НПК;
- Замяна изцяло или отчасти на пробацията с лишаване от свобода при условията на чл.43 а т.2 НК, във вр.с чл.451 НПК.

3. Пробационна дейност в затворите

Международните стандарти не съдържат препоръки относно ситуирането на пробационните служби в системата от държавни или обществени органи за противодействие на престъпността. На практика съществуват два варианта, които успешно се прилагат в практиката на европейските държави. В по-големите държави като Великобритания, Русия и др., пробационните служби функционират като самостоятелни административни структури в системата на Министерство на правосъдието или сродни институции (Home office). Предимството на такова решение е, че може да се разработва собствена стратегия за работа с правонарушителите, която да не е под влиянието на работата с лишените от свобода. Пробационните програми за въздействие предполагат друго отношение към осъдените на пробация, различно от това

което се проявява примерно към рецидивистите. Избягва се натрупания негативизъм към осъдените и деформациите при служителите, породени от работата в затворена среда.

Другият подход е функционирането на пробационните служби в структурата на затворническата администрация, който се прилага в болшинството от европейските държави и се ползва с положително отношение на стандартите за работа с правонарушителите. Според чл.39 от правилата за пробация на СЕ, независимо дали пробационните агенции и затворите се причисляват към една и съща организация, те следва да работят в близко сътрудничество, за да могат да допринесат за успешното преминаване от живота в затвора към живот в обществото. Изводът е, че затворите са най-близкия и непосредствен партньор в работата с правонарушителите. Между двете структури протича постоянен обмен на клиенти. Грешките на пробацията се поправят в затворите, а пътят на лишените от свобода към обществото често се опосредява от пробационните служби.

Първият въпрос на сътрудничеството е свързан с обмяната на информация за лицата постъпили в затворите, които преди това са били клиенти на пробационните служби и обратно. У нас е осъзната необходимостта от обмен на такава информация, но за съжаление на настоящия етап няма създадена организация за практическата реализация.

Вторият въпрос на взаимодействие е въвеждането на т.н. принцип на мобилност в работата на служителите от затворите и пробационните служби. Съгласно чл. 48 и сл. от Препоръките, приети от СЕ с Решение от 10.09.1997 год. относно персонала, ангажиран с изпълнението на санкции и мерки, за да се повиши ефективността на работата в и между затвора и пробационните служби, следва да се поощри възможността на онези, които работят в едната служба да бъдат командирвани, преминавайки на обучение в другата служба. Става дума за временно командироване със съгласието на служителя, без да се променя формално служебният му статут. Командироването се предшества от подбора на подходящи служители, които притежават необходимите качества и квалификация за работа на другото място.

У нас стандарти за мобилност се претворяват чрез назначаването на пробационни служители на щат към затворите и ангажирането им предимно в работата с лишени от свобода, на които предстои освобождаване. В останалите дейности по ресоциализацията пробационните служители се привличат в помощ на социалните работници и психолозите с постоянна месторабота в местата за лишаване от свобода. Не така сполучливо се решават въпросите с участието на пробационните служители в работата на арестите и с неосъдените лица. Тенденцията за окрупняване и локализирането на арестите в затворите е положителна и успешно решава много въпроси, свързани с правното положение на обвиняемите и подсъдимите. Все още не малък брой арести остават да функционират самостоятелно и далеч от местата за лишаване от свобода. Служебният състав в самостоятелните арести е доминиран от служители на охраната и липсват хора с професионален опит за овладяване на суициди, консултации относно опазване на имуществото, останало навън, някои въпроси свързани с правото на защита и т.н. Рязката промяна след задържането води до нетипични прояви на автоагресия, невъздържаност, склонност към немотивирани протести и нарушения на дисциплината и т.н. Пробационните служители имат умения за овладяването на такива ситуации, но много рядко се привличат за съдействие, преди всичко по усмотрение на съответния ръководител, а не на планирано и организирано взаимодействие. От своя страна служителите от арестите могат да бъдат от полза за провеждането на извънредни срещи с осъдените на пробация по местоживеене, за монтирането на индивидуалните идентификационни средства за електронно наблюдение и т.н. Взаимодействието между арестите и пробационните служби остават все още неразработена територия.

С препоръка на СЕ от 24.09.1982 год. относно отпуските от затвора на държавите-членки се препоръчва да разрешават колкото се може повече случаите на пребиваване на лишени от свобода извън затвора, на основание медицински, образователни, семейни и други причини. Очевидно се има предвид не само краткосрочните отпуски, но и по-продължителните престоявания на лишените от свобода извън затвора, в случаите на прекъсване по медицински причини, за образование или по други причини от семеен или обществен характер. Конкретно се препоръчва разрешаване на отпуск не само на

лишени от свобода от открит тип, но и от осъдени, изтърпяващи наказание в затворнически заведения от закрит тип, включително чужди граждани, чиито семейства не живеят в съответната страна, бездомни хора с проблемна семейна среда и лица, по отношение на които се прилагат засилени мерки за сигурност.

Международните стандарти не определят органите, които ще осъществяват контрол по местоживее на лишените от свобода в отпуск. Общият дух на препоръките относно пробацията и практиката на европейските държави определено възлагат очаквания и отговорност от пробационните служби по отношение осъществяването на контрол. Тук не става дума за физическа охрана, а за надзор дали отпускът се ползва по предназначение. Изваждането от анонимност на такива лица и създаването на условия за контрол и наблюдение, ще засили ефективността от прилагането на отпуските и ще успокои общественото мнение, че те не са форма на бягство от правосъдие и отговорност. Въпреки очевидната необходимост, такива мерки на взаимодействие между служителите от пробационните служби и затворите изобщо не се планират и провеждат.

Препоръка на СЕ от 24.09.2003 год. относно условното освобождаване, което е сърцевината на пробационните дейности в затворите. При започване на присъдата, затворниците трябва да знаят кога ще придобият възможност за УПО какъв е минималния срок на изтърпяно наказание за УПО а също така и въз основа на какви критерии (чл.5).

В чл. 7 се прокламира съществуването на задължително УПО – да се определят видове престъпления, при които дори негативната индивидуална оценка на дееца ще повлияе в минимална степен на възможността за предсрочно освобождаване. У нас система на задължително УПО не съществува.

Подготовката за УПО трябва да приключи преди изтичане на минималния фиксиран срок от изтърпяно наказание за предсрочно освобождаване. Взаимодействие на всички служители за подготовката за УПО. Включва консултации, насочване към служби, организации и асоциации, които могат да допринесат за приспособяване на осъдените към живота на свобода.

УПО по „усмотрение“ на решаващия орган. Процедурата да започне веднага след като е изтърпян минимумът за УПО. Ограничените възможности за намиране на работа навън, липсата на семейство и жилище не са пречка за УПО. При нашите условия „големия остатък“, „генералната превенция“, недоказаното недобро отношение към труда поради липсата на възможност за работа в затвора, не би трябвало да пречат на УПО. Наказанията в по далечни периоди не са пречка. Липсата на награди също.

Съгласно чл.32 от Препоръките при процедурата за УПО лишените от свобода трябва да бъдат изслушвани лично.

- Решаващият орган трябва да изслушва и оценява всяко становище относно УПО, включително и това на самия осъден;
- Осъдените да имат достъп до своето досие;
- Решенията за или против УПО се обявяват писмено като се посочват основанията за взетото решение.

В случаите на отказ от УПО на затворниците трябва да бъде оповестена дата за ново обсъждане на освобождаването.

Основната част от пробационната дейност в затворите е свързана с подготовката на лишените от свобода за живот в обществото. Тя започва в деня на постъпването на осъдения в затвора, продължава през целия период на изтърпяване на наказанието и завършва с постпенитенциарната подкрепа след като процесът на вграждане в обществото се счита за приключил.

4. Пробационен надзор

В чл. 8 от Препоръка от 24.09.2003 г. на СЕ се посочва, че основната цел на пробационния надзор е да намали риска от рецидив на на условно освободените лица чрез персонално наблюдение и изпълнение на следните условия или мерки:

- Изплащане на компенсация или обезщетение на жертвите;
- Започване на лечение за употреба на алкохол или наркотици или други лечими състояния, основно свързани с извършването на престъпления;
- Работа или участие в други полезни дейности като образование, професионално обучение и др.;
- Участие в програми за личностно развитие;
- Забрана за обитаване или посещения на определени места.

Съгласно Препоръката, по принцип условно предсрочното освобождаване трябва да бъде съпроводено с прилагането на наблюдение и изпълнение на контролни мерки, чиято интензивност и продължителност трябва да се съобразява с индивидуалните особености на всяко освободено лице. (Стандартите не дават основание да се смята, че подобни мерки за наблюдение и контрол са второ наказание, наложено за едно и също престъпление през време на изпитателния срок).

Продължителността на наблюдението и контрола е пропорционално съобразена с неизтърпяната част от наказанието.

Мерките за наблюдение и контрол с неустановена продължителност са допустими само в изключителни случаи – напр. пробационния надзор във Великобритания на доживотно осъдените, освободени с т.н. мярка „лиценз за живот на свобода“.

Подкрепата на условно освободените по време на пробационния надзор, съгласно чл.61 от Правилата за проба от 2010 год. на СЕ се свежда до подпомагане на ранно осъдените да се справят с последиците от изолирането им от обществото като намиране на работа, дом, образование и т.н., за да се намали рецидива и причиняването на сериозни вреди.

1. Условното осъждане и условно предсрочното освобождаване като форма на съответствие на националното право с европейското. Българският законодател е между първите в Европа, който въвежда условното осъждане с УПО още в края на 19 и началото на 20 век. Идеята за пробационен надзор идва от англо-саксонското и американското законодателство. Според Франко в белгийската система, която се реципира у нас през изпитателния срок на условното осъждане и УПО не се прилагат никакви особени форми на контрол. Постепенно чрез законодателството на Австрия, Германия и др. държави се включват разпоредби за надзор и контрол върху поведението на условно осъдените и условно предсрочно освободените. Преглед и развитие на законодателството у нас.

2. Понятието: Пробационен надзор е съвкупност от мерки за контрол и въздействие, прилагани през изпитателния срок по отношение на условно осъдените и условно предсрочно освободените и по време на мярката за неотклонение задържане под стража.

Разшифроване на понятието мерки за контрол и въздействие – от една страна това са пробационните мерки, от друга страна това са технически средства за контрол, които не са пробационни мерки – електронното наблюдение. Мерките да бъдат включени в съдържанието на пробационния надзор.

Пробационният надзор представлява ли второ наказание за едно и също деяние. Критичен анализ на съществуващите становища в нашата правна литература.

Развитие на идеята за прилагане на пробационен надзор в досъдебната фаза. Ако пробационният надзор е наказание, защо се допуска той да бъде прилаган по отношение на лица, които по презумпция са невиновни до доказване на противното с влязла в сила присъда.

Електронното наблюдение като средство за пробационен надзор в досъдебната фаза.

Мерките за пробационен надзор не са наказание, поради което не се комулират, не се заменят и присъединяват. При нарушаване на пробационния надзор се счита, че е нарушен изпитателният срок и се превежда в изпълнение условно отложеното наказание и остатъка от наложеното преди наказание лишаване от свобода, с който осъденият е освободен предсрочно. При домашния арест – задържане под стража.

Литература и приложими нормативни актове – ВЖ. посочените в предходните теми

5. Пробационна дейност в досъдебната фаза. Електронно наблюдение

Дълго време у нас се води дискусия дали пробационните мерки са приложими в досъдебната фаза. Практиката на европейските държави и европейските стандарти дават основания да се отговори положително на този въпрос.

Основните международни актове относно пробацията по категоричен начин посочват, че пробационната дейност започва в досъдебната фаза. В някои европейски държави като например Холандия, пробационната дейност започва на още по-ранен етап. Там се прилага практиката на т.н. ”ранна интервенция”, която се свежда до участието на пробационните служители в превантивни и профилактични дейности с рискови категории граждани, още преди да имат регистрирани криминални прояви. Става дума за образователни и правни беседи на доброволческа основа, които са своеобразна форма на превантивно наблюдение, което понякога приключва със социални доклади за лица с повишен поведенчески риск.

В другите европейски държави се прилагат т.н. BAIL INFORMATION SCHEMES, които представляват пробационни схеми (програми) за работа с неосъдени лица. Най-често срещаната форма за работа с нарушителите в досъдебната фаза е предсъдебния или както вече направихме уточнението, предосъдителния доклад. Самото наименование на доклада показва, че това е дейност, чиито резултати се обсъждат от съда, т.е. в началото на съдебната фаза на производството, макар че същинската работа с правонарушителите се осъществява преди това, в досъдебната фаза. При анализа на съдържанието на предосъдителния доклад отбелязахме, че в него става дума за приложими наказания към разглеждания случай и което е по-важно – тяхното въздействие върху конкретния правонарушител. Другите форми на пробационна дейност с неосъдените лица са беседи, консултации относно правото на защита, съвети за опазването на имуществото, което е оставено навън, за запазване на семейството, връзката с децата и др. В Чехия например се прилага интересна форма на медиация между жертвата и правонарушителя, в случаите при които законодателството позволява такава интервенция. Медиацията се осъществява на абсолютно доброволна основа. Намесата на пробационните служби се осъществява, когато е постигнато съгласие между страните за прилагането на алтернативни форми.

България е страна с млада пробация, с новоизградена пробационна система и дейността в досъдебната фаза не е добре позната и не се прилага в достатъчна степен. Предосъдителните доклади са рядко явление в нашата практика, а електронното наблюдение на обвиняемите и подсъдимите с мярка за неотклонение домашен арест едва сега започва.

ЕЛЕКТРОННОТО НАБЛЮДЕНИЕ – ВИДОВЕ, НАЛАГАНЕ И ИЗПЪЛНЕНИЕ.

РЕШЕНИЕ № 605/6 август 2015 год. на Министерския съвет е внесен за обсъждане ЗИД ЗИНЗС (Вече мина на първо четене 4.11.15.).

Защо ЕН не е самостоятелна пробационна мярка – практиката в Европа и у нас. История на ЕН в България. Информиранието съгласие на осъдения като предпоставка за ЕН. (В кои случаи).

Според чл. 57 от Европейските правила за пробация, когато електронният мониторинг се използва като част от пробационното наблюдение, мониторингът трябва да се комбинира с интервенции, насочени към рехабилитация и като подкрепяща мярка за въздържане от извършването на друго престъпно деяние. Технологиите за електронен мониторинг не трябва да надвишава необходимия контрол върху поведението на нарушителя с оглед данните за конкретния случай и установените рискове за сигурността на обществото.

Лицата по отношение на които се прилага ЕН:

- Осъдени на пробация с една от двете мерки задължителна регистрация или ограничаване на свободното придвижване (пробационен надзор). Особености при прилагането на ЕН в изпитателния срок на условно осъдените и условно предсрочно освободените.
- Лишени от свобода в ЗООТ поставени на общ режим или на лек режим при условията на чл.72 ал.2 (средство за охрана).
- Обвиняемите и подсъдимите с мярка за неотклонение задържане под стража.
- Не се прилага на непълнолетни под 16 год.лица, страдащи от несъвместими заболявания (кои са те да се посочат примери).

ЕН контролира местонахождението, движението и поведението на лицата – гласово разпознаване (верификация), радиочестотно наблюдение и сателитно наблюдение (GPS контрол). Кой орган решава какъв вид ЕН трябва да се приложи? Логиката сочи че това е органът който разрешава прилагането на ЕН. Правилно ли е това? Има ли разлика в съдържанието на радиочестотното и сателитното наблюдение?

Персонално идентифициращо устройство – изисквания. Отговорност за причинени увреждания на ПИУ.

Срок на ЕН – по отношение на лишените от свобода – докато са в ЗООТ или без охрана на външен обект; по отношение на обвиняемите и подсъдимите докато е в сила мярката за неотклонение. В другите случаи от 2 до 6 месеца, най много два пъти в рамките на пробационния срок.

Изпълнител на ЕН – орган в системата на пробацията или избор по реда на ЗОП.

Привилегии за лицата под ЕН, които не са допуснали нарушения в срока на наблюдението. (Правилно ли е да се предвиждат привилегии).

Инструкция на Министъра на правосъдието и МВР за прилагането на ЕН.

6. Пробационна дейност с непълнолетни правонарушители

Непълнолетните правонарушители са обект на специално внимание от страна на международните и национални правозащитни органи и организации. Всички основни международни актове по правата на човека и стандарти за третиране на правонарушителите на ООН и на регионално ниво от СЕ съдържат особени правила за работа с непълнолетните. Нещо повече – съществуват множество международни актове, единствено за проблемите в работата с непълнолетните правонарушители. С особено значение са насоките на ООН за предотвратяване на младежката престъпност (Риядските правила); минималните стандарти за правораздаване по отношение на непълнолетни лица (Пекинските правила на ООН); минималните стандарти за мерките без лишаване от свобода (Токийските правила на ООН) и др. От страна на СЕ са Препоръката за правата на децата, настанени в специализирани институции от 2005 год.; Препоръката за младежката престъпност и младежкото правосъдие от 2003 г.; Препоръката относно Европейските правила за непълнолетни правонарушители, които подлежат на санкции и мерки и др.

Повишеният интерес към работата с непълнолетните правонарушители е оправдан защото:

- Изследванията на рецидива в национален и международен мащаб показват, че непълнолетните правонарушители регистрират най-високо ниво на възвръщаемост, т.е. най-често извършват нови престъпления, след като са били осъждани и са изтърпявали преди наказание за извършени престъпни деяния. Рецидивът сред непълнолетните е с най-неблагоприятни последици, защото предвид ранната възраст на нарушителя се поставя начало на продължителна престъпна кариера;
- Рецидивът сред непълнолетните подмладява престъпния контингент, повишава неговата жизненост и е в основата на бъдещи сериозни негативни последици;
- Изследванията на рецидивната престъпност у нас показват че в 80% от случаите на системни извършители на криминални деяния, които са с 5 и повече осъждания на лишаване от свобода, са извършили първото си престъпление в непълнолетна възраст. От друга гледна точка предотвратяването на рецидива по отношение на който и да е непълнолетен правонарушител, стопира една криминална кариера в самото и начало и предотвратява причиняването на бъдещи сериозни вреди за обществото.

Според чл. 21 от Европейските правила за лицата в непълнолетна възраст, за непълнолетен правонарушител се счита всяко лице, ненавършило 18-годишна възраст. Горната граница на непълнолетната възраст се счита за общоприета и за това стандартите на СЕ фиксират 18 год. Не така стои въпросът с долната граница или кога може да се приеме, че едно непълнолетно лице е наказателно отговорно за действията и постъпките си. У нас наказателната отговорност настъпва след навършването на 14 год. възраст. Установени са две групи непълнолетни лица с ограничена наказателна отговорност. Това е групата на лицата от 14 до 16 години, чиято отговорност е редуцирана в най-голяма степен и групата на непълнолетните от 16 до 18 год., при които намалената отговорност е в по – малка степен.

В Англия наказателната отговорност настъпва след навършването на 10 години, като дори са възможни случаи при които на лица в такава невръстна възраст може да се наложи доживотна присъда (Неопределено лишаване от свобода, което се нарича „на разположение на Нейно Величество“). Във Франция се водят дискусии за снижаване на възрастта на наказателно отговорните лица до 7 год. Подобни становища има и в други европейски държави. Доколкото ми е известно у нас има регистрирано отцеубийство, извършено от 8 годишно дете, след системни прояви на домашно насилие. Според Европейските препоръки чл.4 минималната възраст за налагане на санкции или мерки не трябва да бъде прекомерно ниска и трябва да бъде законоустановена. В стандартите такава възраст не е фиксирана.

Допуска се наскоро навършилите пълнолетие правонарушители, когато е подходящо да бъдат разглеждани и съответно третиран като непълнолетни. Правилото на чл.17 от Европейските правила има предвид че третирането се отнася до процедурите, свързани с изпълнение на наказанията, а не при тяхното определяне от съда. Редукцията или намалената наказателна отговорност не се отнася до тези случаи. Групата на „младите непълнолетни“, съгласно чл.21 ал.2 обхваща лицата на възраст от 18 до 21 годишна възраст. (У нас – млади непълнолетни на възраст от 18 – 25 год., съгласно стария ЗИН изтърпяваха наказание в отделен затвор – Ловеч. История на опита с отделянето им.).

Различни са целите на наказанието при непълнолетните правонарушители – социална интеграция (социално благополучие на непълнолетното лице) образование и превенция на рецидива или повторното извършване на престъпление. Съпоставка с поправянето и превъзпитанието.

Принцип на минимална интервенция. Санкциите и мерките да се изпълняват без неоправдано отлагане и само до строго определен минимален размер и времетраене. Да се избягва предварителното задържане или да се прилага само в краен случай. Родителите и законните попечители – активни участници в процеса на въздействие (доколкото е възможно и ако не е в разрез с интересите на непълнолетния) Същото се отнася до родствениците в широк смисъл на думата.

Държавата трябва да осигури достатъчен ресурс (финансов и човешки) за работа с непълнолетните правонарушители. В нито един случай липсата на ресурс не може да оправдае незачитането на човешките права на непълнолетните.

Всяка правосъдна система, която третира непълнолетни, трябва да следва мултидисциплинарен и многоведомствен подход и да се включи в по-обхватни обществени инициативи (принцип на обществена съпричастност и продължаваща грижа. Мултидисциплинарният и многоведомствен подход у нас се прилага чрез:

Агенция за закрила на детето, която работи с правонарушители по изключение. Тя е преди всичко орган за превенция на непълнолетните правонарушители; Осигурява полицейска защита на децата в риск в изключителни случаи, изрично посочени в закона;

- Детски педагогически стаи към МВР – разследват криминални деяния, извършени от непълнолетни и участват в прилагането и изпълнението на мерките за въздействие, издирват отклонили се от отговорност непълнолетни лица;
- КБППМН – уникален орган със смесена компетентност сама налага и изпълнява възпитателните мерки;
- ВУИ и СПИ институции под контрола на публичната власт, където непълнолетните пребивават под надзора на служители, в съответствие с формално установени правила. Пребиваването в тях се постановява по решение на съд или административен орган. Напускането на институциите не може да става по собствената воля на непълнолетните. Наподобява на мерки, свързани с лишаване от свобода. Критика на ВУИ и СПИ от Омбудсмана и призови за закриването им;
- Пробационни служби – във всяка областна пробационна служба следва да има пробационни служители, специализирани за работа с непълнолетни правонарушители. Ограничено прилагане на пробационните мерки. Пробация не може да бъде наложена на лице, ненавършило 16-годишна възраст. Не се прилагат пробационните мерки поравителен и безвъзмезден труд;
- Поправителен дом в Бойчиновци – до 35 осъдени в това число и навършилите пълнолетие лица, които са оставени до завършване на учебна степен. Защо се предлага отпадането на самостоятелното му функциониране, като се предвижда да бъде създаван като самостоятелно отделение към затвори за възрастни. Бойчиновци едва ли е най-подходящото място, но там има създадени традиции, които не са за подценяване;
- Недостатъци – множеството органи за работа с непълнолетни правонарушители работят „един до друг, а не един със друг“. Проект за нов закон за работа с непълнолетни правонарушители. Възможно и целесъобразно ли е създаването на пробационни hostели (общешития) за непълнолетни с образователна насоченост като алтернатива на ВУИ и СПИ.

7. Постепенитенциарна подкрепа

Европейските правила за пробация от 20.01.2010 год. определят постепенитенциарната подкрепа като „последващи грижи“ – процесът на реинтеграция на нарушители, на доброволческа база след окончателното освобождаване от задържането, обратно в обществото по един конструктивен, планиран и съблюдаван начин.

В чл.62 последващите грижи се възлагат на пробационните агенции след окончателното изтърпяване на наказанието (има се предвид преди всичко изтърпяването на наказание лишаване от свобода, но са приложими и при изтърпяване на наказания без лишаване от свобода, ако е доказано че лицето има нужда и желае последващи грижи. Последващите грижи и услуги се полагат на доброволческа основа към бившите нарушители, за да ги подпомогнат да спазват закона.

Разновидност на последващите грижи е т.н. наблюдение след ранно освобождаване – чл.61 от правилата (има се предвид УПО). Цели се подпомагане на освободените от затвора лица да си намерят работа, жилище, да си повишат образованието, за да се намали риска от последващо извършване на престъпление.

Системата за последващи грижи, трябва да се различава от обратното връщане на затворници. Два-та термина не са равнозначни. Последващото завръщане се има предвид, когато е отменено условното освобождаване или друга дългосрочна присъда (примерно доживотен затвор и т.н. лиценз за живот на свобода) и освободеният затворник е върнат обратно в затвора.

В европейските препоръки и вътрешното законодателство липсват конкретни разпоредби относно последващите грижи в широк смисъл и постпенитенциарната подкрепа в тесен смисъл. Груповата дискусия относно подкрепата да се проведе по следните опорни точки:

- Защо е нужна постпенитенциарна подкрепа;
- Какво означава постпенитенциарна подкрепа на доброволческа основа. Подкрепата може да бъде потърсена, но не може да бъде наложена.
- Какъв е обемът и съдържанието на постпенитенциарната подкрепа. Особени грижи за непълнолетните.

Пробационните служби координиращ център за постпенитенциарна подкрепа. Посредничество и съдействие за трудово и битово устройване на освободените; инициране на социални услуги на територията на общините – материално подпомагане, включване на освободените в курсове за обучение и квалификация. Утвърждаване и закрепване на постигнатите резултати в местата за лишаване от свобода по отношение на страдащи от алкохолизъм и наркомания, психическо разстройство на съзнанието, хронични заболявания и др.

- Особености на постпенитенциарната подкрепа при условно предсрочното освобождаване. Кога започва и завършва постпенитенциарната подкрепа при УПО и при останалите случаи.
- Критерии за ефективност на постпенитенциарната подкрепа. Анализ на възвръщаемостта.

8. Институционалния и медиен контрол като форма на откритост на пробационната дейност.

1. Процедури по обжалване, инспектиране и мониторинг. Част 7 чл.99 и следващите от Европейските препоръки за пробацията.

- националното законодателство трябва да определя ясни, достъпни и ефективни процедури за анализ и реакция срещу пробационни практики;
- ясни и безпристрастни правила за обжалване;
- жалбоподателят винаги трябва да бъде информиран за резултатите от разследването;
- трябва да има системи за външноведомствен контрол и мониторинг;
- пробационните служби трябва да бъдат обект на системни проверки и редовни правителствени инспекции. Да се създадат условия за външен мониторинг. Констатациите от независимия мониторинг следва да се обявяват публично.

2. Изследване, оценяване, работа с медиите и обществото.

- пробационните политики и практики да се базират на най-високо научно ниво и да отговарят на международно признати стандарти;
- медиите и обществото трябва да получават редовно информация относно работата на пробационните служби. Да бъдат запознавани с целите и резултатите от работата, за да се създава обстановка на обществено доверие към пробационните служби;
- компетентните органи трябва да бъдат стимулирани да публикуват редовно доклади и разработки за пробационните практики;
- анализът на пробационните политики и интервенции трябва да бъдат достъпни за други агенции и ползватели на услуги в национален и международен мащаб;
- Да се дава необходимата информация за успехите и провалите в работата.

Съвет по изпълнение на наказанията – гл.5 ЗИНЗС чл.32,ал.2,т.5 работи за изграждане на обществено доверие към дейността на ГДИН и териториалните и служби.

Предложение за изготвяне и публикуване на годишни доклади за дейността на пробационните служби на национално и областно ниво. Групова дискусия за съдържанието на подобни доклади. Статистическа информация за броя на преминалите лица през пробационните служби – мъже, жени непълнолетни. По отделно за отделните пробационни мерки. Лица , осъдени на пробация, лица под пробационен надзор, лица под електронно наблюдение – от тях обвиняеми и подсъдими под домашен арест. Описание на по-характерни прояви на дисциплинираност и обратно. Брой на лицата с дисциплинарни наказания. От тях внесени решения по чл.43а НК за замяна на пробацията с лишаване от свобода, за замяна на една пробационна мярка с друга. Брой на лицата на пробация, които са задържани под стража или са получили осъдителни присъди с лишаване от свобода. Кратко описание на случаите. Брой на лицата отклонили се от пробация.

Други критерии за оценка:

- Брой на прилаганите програми;
- Брой на обучените служители, които ги прилагат, а така също и на привлечените доброволци;
- Брой на осъдените които са мотивирани за участие в тях;
- Брой на прекатегоризирани в по-ниска степен на риска, които са участвали в прилаганите програми
- Степен на дисциплинираност на осъдените преди, по време и след приключване на участието в програмите.

Нужен ни е агресивен маркетинг на работата

Признаване и изпълнение на чуждестранни съдебни решения за налагане и изпълнение на пробационни мерки

Иван Георгиев⁹

1. Въведение

Европейският съюз си е поставил за цел да развива пространство на свобода, сигурност и правосъдие. Това предполага наличието за разбиране за свобода, сигурност и правосъдие от страна на държавите-членки, което по същество съответства и се основава на принципите на свобода, демокрация, зачитане на правата на човека и основните свободи, както и на върховенството на закона.

Целта на полицейското и съдебното сътрудничество в Европейския съюз е да се осигури висока степен на сигурност за всички граждани. Един от крайъгълните камъни за това е принципът за взаимно признаване на съдебни решения. В програмата от мерки от 29 ноември 2000 г., приета с цел прилагане на принципа за взаимно признаване на съдебни решения по наказателни дела, Съветът се е произнесъл в полза на сътрудничество в областта на наказанията с отложено изпълнение и условното предсрочно освобождаване.

*Рамково решение 2008/909/ПВР на Съвета от 27.11.2008 г. за прилагане на принципа за взаимното признаване към съдебни решения по наказателни дела, с които се налагат наказания лишаване от свобода или мерки, включващи лишаване от свобода с цел изпълнението им в Европейския съюз*¹⁰ (Рамково решение 2008/909/ПВР), се отнася до взаимното признаване и изпълнение на наказания лишаване от свобода или мерки, включващи лишаване от свобода. Необходими са допълнителни общи разпоредби, особено в случаите когато по отношение на лице, което няма законно или обичайно място на пребиваване в държавата на осъждането, е постановено наказание без лишаване от свобода, което включва надзор върху пробационни мерки или алтернативни санкции.

Целта на взаимното признаване и надзора върху наказания с отложено изпълнение, условни/отложени осъждания, алтернативни санкции и решения за условно освобождаване е да се подобрят възможностите на осъденото лице за приобщаване в обществото, като му се позволи да запази своите семейни, езикови, културни и други връзки, а също и да се подобри следенето за изпълнение на пробационните мерки и алтернативни санкции с оглед на предотвратяване на рецидивизма, като така се отдава дължимото внимание на защитата на жертвите и на обществеността.

Съществуват няколко вида пробационни мерки и алтернативни санкции, които са еднакви за държавите-членки и върху които всички държави-членки са принципно склонни да упражняват надзор. Надзорът върху тези видове мерки и санкции следва да бъде със задължителен характер, подлежащ на определени изключения.

Пробационните мерки и алтернативните санкции, върху които по принцип е задължително да се упражнява надзор, включват предписания, отнасящи се за поведението (като например задължението да се спре консумацията на алкохол), пребиваването (като например задължението да се промени мястото на пребиваване по причини на домашно насилие), образованието и обучението (като например задължението да се премине „курс за безопасно шофиране“), дейностите, свързани със свободното време (като задължение за преустановяване на тренировките или заниманията с определен спорт) и ограниченията или условията във връзка с извършването на професионалната дейност (като например задължението професионалната дейност да се извършва в различна професионална среда; това задъл-

9. Докторант по гражданско и семейно право в Института за правни науки при Българската академия на науките, съдия в Софийския районен съд. georgiev22@gmail.com

10. Публикувано в Официален вестник на Европейския съюз № 327/05.12.2008 г. с последващи изменения и допълнения.

жение не включва упражняването на надзор върху спазването на забрана за упражняване на професия или заемане на длъжност, наложени на лицето като част от санкцията).

При целесъобразност може да се използва електронно наблюдение с оглед да се упражнява надзор върху пробационни мерки или алтернативни санкции в съответствие с националното право и процедури.

2. Изпращане на решение за налагане на пробационни мерки

Държавата-членка, в която съответното лице е осъдено, може да препрати съдебно решение и когато е приложимо, решение за пробация на държавата-членка, в която осъденото лице законно и обичайно пребивава, с оглед на признаването му и на надзора върху пробационните мерки или алтернативните санкции, съдържащи се в тези актове.

Решението относно това дали да се препрати съдебното решение, и когато е приложимо, решението за пробация, на друга държава-членка, следва да се взема за всеки отделен случай от компетентния орган на издаващата държава-членка. Съдебното решение и когато е приложимо, решението за пробация, могат също така да се изпратят на държава-членка, различна от тази, в която осъденото лице пребивава, ако компетентният орган на тази изпълняваща държава, даде съгласие за такова изпращане. Поспециално съгласие може да се даде с оглед на социална рехабилитация, когато осъденото лице, без да губи правото си на пребиваване, възнамерява да се премести в друга държава-членка, защото е встъпило в трудов договор, в случай че е член на семейство на законно и обичайно пребиваващо в тази държава-членка лице или възнамерява да учи или да премине обучение в тази държава-членка, в съответствие с общностното право.

Държавите-членки следва да прилагат националното си право и процедури при признаването на съдебно решение и, когато е приложимо, на решение за пробация. При условно/отложено осъждане или алтернативна санкция, когато съдебното решение не предвижда наказание лишаване от свобода или мярка, включваща лишаване от свобода, които следва да се изпълнят в случай на неизпълнение на съответните задължения или предписания, би било възможно при вземане на решение за признаване държавите-членки да приемат да упражнят надзор върху съответната пробационна мярка или алтернативна санкция и да не поемат друга отговорност, освен за приемането на последващите решения, свързани с изменение на предвидените във връзка с пробацията или алтернативната санкция задължения или предписания, или с изменение на продължителността на срока на пробацията. В този случай признаването няма други последици, освен да позволи на изпълняващата държава-членка да вземе тези видове последващи решения.

3. Някои общи хипотези на отказ за изпълнение на съдебно решение

Съдебно решение може да бъде отказано да бъде признато и изпълнено, ако съответното съдебно решение е издадено срещу лице, което не е признато за виновно, както в случай на лице с душевна болест или умствено разстройство, и ако съдебното решение предвижда провеждането на медицинско/терапевтично лечение, върху което изпълняващата държава съгласно националното си право не може да упражнява надзор по отношение на такива лица.

Основанието за отказ, свързано с териториалността, следва да се прилага само в изключителни случаи и като се цели възможно най-добро сътрудничество. Решението за прилагане на това основание за отказ следва да се основава на анализ на всеки отделен случай и на консултации между компетентните органи на издаващата и изпълняващата държава.

Ако пробационните мерки или алтернативните санкции включват полагането на труд в полза на обществото, тогава изпълняващата държава следва да има правото да откаже признаването на съдебното решение, ако трудът в полза на обществото би могъл, при нормални условия, да бъде положен за по-малко от шест месеца.

Всички държави следва да гарантират, че осъдените лица, по отношение на които са взети решения, имат достъп до набор от законни права и средства за правна защита в съответствие с тяхното национално право, независимо дали компетентните органи, определени да вземат решения са съдебни или не.

Всички последващи решения, свързани с наказание с отложено изпълнение, условно/отложено осъждане или алтернативна санкция, които водят до налагане на наказание лишаване от свобода или мярка, включваща лишаване от свобода, следва да се вземат от съдебен орган

4. Правна рамка

Уредбата на признаването и изпълнението на съдебни решения, с които се налагат пробационни мерки е предмет на разглеждане в *Рамково решение 2008/947/ПВР на Съвета от 27.11.2008 година за прилагане на принципа на взаимното признаване към съдебни решения и решения за пробация с оглед на надзора върху пробационните мерки и алтернативните санкции*¹¹ (Рамково решение 2008/947).

В резултат на този акт, българският законодател е приел и нарочен закон, а именно – *Закон за признаване, изпълнение и изпращане на съдебни решения и решения за пробация с оглед упражняване на надзор върху пробационните мерки и алтернативните санкции*¹² (ЗПИИСРРП). Разбира се, субсидиарно приложение намират и разпоредбите на *Наказателно-процесуалния кодекс*¹³ (НПК).

5. Приложно поле

Съдебното сътрудничество в областта на изпълнението на наложени пробационни мерки включва няколко различни по вид дейности:

1. признаването на влезли в сила съдебни решения по наказателни дела и решения за пробация, постановени в друга държава;
2. упражняването на надзор върху пробационни мерки и алтернативни санкции;
3. изпращане на влезли в сила съдебни решения по наказателни дела, постановени в Република България, с които се налага наказание пробация или се определят пробационни мерки в случаите на условно осъждане или условно предсрочно освобождаване, за признаване и изпълнение в други държави;
4. други решения, свързани с посочените по-горе.

Извън приложното поле остава изпълнението на съдебни решения по наказателни дела, с които се налагат наказания лишаване от свобода или мерки, включващи лишаване от свобода, както и признаването и изпълнението на финансови санкции и заповеди за конфискация. Последните съдебни решения се изпълняват по реда на *Рамково решение 2008/909/ПВР, Рамково решение 2005/214 ПВР на Съвета от 24.02.2005 година относно прилагането на принципа за взаимно признаване на финансови санкции*¹⁴, както и *Рамково решение 2006/783/ПВР на Съвета от 06.10.2006 г. за прилагане на принципа за взаимно признаване на решения за конфискация*¹⁵.

11. Публикувано в Официален вестник на Европейския съюз № 337/16.12.2008 г. с последващи изменения и допълнения.

12. Обн., ДВ, бр. 25 от 27.03.2012 г.

13. Обн., ДВ, бр. 86 от 28.10.2005 г. с последващи изменения и допълнения.

14. Публикувано в Официален вестник на Европейския съюз № 76/22.03.2005 г. с последващи изменения и допълнения.

15. Публикувано в Официален вестник на Европейския съюз № 328/24.11.2006 г. с последващи изменения и допълнения.

6. Определения

Предвид различните законодателства на отделните държави, при признаването на съдебни решения се борави с изрично дефинирани термини, като целта е да бъдат обхванати всички възможни хипотези.

„Съдебно решение“ е окончателен акт на съд на издаващата държава, с което се установява, че определено физическо лице е извършило престъпление и му се налага:

- наказание лишаване от свобода или всякаква мярка, изискваща задържане, ако въз основа на това съдебно решение или на последващо решение за пробация е разрешено условно освобождаване, когато е съпроводено с една или повече пробационни мерки;
- наказание с отложено изпълнение, когато е съпроводено с една или повече пробационни мерки;
- условно отложено осъждане, когато е съпроводено с една или повече пробационни мерки;
- алтернативна санкция.

От своя страна „наказание с отложено изпълнение“ е наказание лишаване от свобода или всяка мярка, изискваща задържане, чието изпълнение е условно отложено, изцяло или частично, когато наказанието е наложено с постановяване на една или повече пробационни мерки.

„Условно отложено осъждане“ е съдебно решение, при което налагането на наказание е условно отложено чрез налагане на една или повече пробационни мерки или при което са наложени една или повече пробационни мерки вместо наказание лишаване от свобода или мярка, изискваща задържане.

„Условно освобождаване“ е окончателен акт на компетентен орган относно предсрочно освобождаване на осъдено лице след изтърпяване на част от наказанието лишаване от свобода или мярка, изискваща задържане, чрез налагане на една или повече пробационни мерки.

„Решение за пробация“ е окончателен съдебен акт или окончателно решение на компетентен орган на издаващата държава, взето въз основа на такова съдебно решение, с което се:

- разрешава условно освобождаване;
- налагат пробационни мерки.

„Пробационни мерки“ са задължения и предписания, наложени на физическо лице от компетентен орган на издаващата държава в съответствие с националното ѝ законодателство, във връзка с наказание с отложено изпълнение, условно отложено осъждане или условно освобождаване.

„Алтернативна санкция“ е тази, с която се налага задължение или предписание, и е различна от наказание лишаване от свобода, от мярка, изискваща задържане, или от имуществена санкция.

7. Адаптиране на пробационните мерки или алтернативните наказания

Тъй като пробационните мерки и алтернативните наказания могат да бъдат най-различни, законодателят е предвидил и правила за тяхното адаптиране при изпълнението им.

Когато характерът или продължителността на наложената с решението пробационна мярка или алтернативна санкция, или продължителността на срока на пробацията са несъвместими с българското законодателство, българският компетентен орган може да ги адаптира в съответствие с характера и продължителността на наказанията, предвидени в българското законодателство за аналогични деяния.

Адаптираната пробационна мярка, алтернативна санкция или продължителността на срока на пробацията се съобразява максимално с наложената в издаващата държава.

Когато продължителността на наложената пробационна мярка или алтернативна санкция или продължителността на срока на пробацията надвишава максималната продължителност, предвидена в българското законодателство, при адаптирането се определя максималната продължителност на съответното наказание, предвидена в Република България.

Адаптираните наказания не могат да бъдат по-строги или по-продължителни от първоначално наложените с решението.

При всички положения правилата за адаптиране на наложените наказания почиват на принципа, че приложение следва да намери по-благоприятният национален закон.

8. Компетентен орган за признаване

Компетентни органи в Република България да признаят решенията, издадени в друга държава, са окръжните съдилища по местоживеенето на лицето. В случаите, когато местоживеенето на осъденото лице в Република България е неизвестно или ако осъденото лице не живее в страната, компетентен да признае решението е Софийският градски съд.

Когато орган получи решение, което не е компетентен да признае, той го изпраща служебно на съответния компетентен съд и незабавно уведомява за това органа в издаващата държава. Компетентният съд незабавно уведомява органа в издаващата държава за получаването.

9. Компетентен орган за изпращане

Съобразно разпоредбата на чл. 9 ЗПИИСРП решенията се изпращат от българския съд, който ги е постановил като първа инстанция. Тъй като у нас като първа инстанция действат както районни, така и окръжни съдилища, компетентността се определя по общите правила¹⁶.

Ако съдът приеме, че не е компетентен, той следва да прекрати производството и да изпрати делото на съответния компетентен орган, а не да оставя искането без уважение¹⁷.

За разлика от производството по признаване и допускане на изпълнение, това по изпращане на решение на български съд, не подлежи на последващ съдебен контрол, поради което и съдебният акт, с който се произнася компетентният съд, е окончателен¹⁸.

10. Амнистия, помилване и възобновяване на производството

При условията и по реда, предвидени в българското законодателство, може да се постанови амнистия или помилване във връзка с решение, за което се уведомява компетентният орган на другата държава-членка. Когато акт на амнистия или помилване е издаден в другата държава членка, той се изпълнява в Република България по разпореждане на компетентния български съд след официалното му уведомяване за наличието на такъв акт. По молби за възобновяване на наказателното производство във връзка с решение се произнася съответният компетентен орган на издаващата държава.

11. Условия за признаване и изпълнение

Решенията, постановени в друга държава-членка на Европейския съюз, се признават и изпълняват на територията на Република България, ако се отнасят за деяния, които съставляват престъпления и по

16. Вж. Разпореждане № 623 от 16.12.2014 г. по ч. н. д. № 405/2014 г. на Окръжния съд – Добрич.

17. Вж. обратното в Определение от 04.06.2014 г. по н.о.х.д. № 81/2012 г., по описа на Районния съд – Видин.

18. Вж. в този смисъл Определение № 71 от 03.07.2014 г. по в. ч. н. д. № 200/2014 г. на Окръжния съд – Видин, както и Определение № 21 от 11.01.2016 г. ч. н. д. № 1311/2015 г. на Окръжния съд – Варна.

българското законодателство, независимо от елементите на състава им по законодателството на издаващата държава.

Двойна наказуемост не се изисква за някои престъпления, ако в издаващата държава те са наказуеми с лишаване от свобода за максимален размер не по-малко от три години или за тях се предвижда мярка, изискваща задържане за максимален срок не по-малко от три години. Конкретните престъпления са следните: 1. участие в организирана престъпна група; 2. тероризъм; 3. трафик на хора; 4. сексуална експлоатация на деца и детска порнография; 5. незаконен трафик на наркотични и психотропни вещества; 6. незаконен трафик на оръжия, боеприпаси и взривни вещества; 7. корупция; 8. измама, включително такава, която засяга финансовите интереси на Европейския съюз; 9. изпиране на имущество, придобито от престъпление; 10. подправяне на парични знаци, включително евро; 11. компютърни престъпления и престъпления, свързани с компютри; 12. престъпления против околната среда, включително незаконен трафик на застрашени животински видове и на застрашени растителни видове и разновидности; 13. подпомагане на незаконно влизане и пребиваване; 14. убийство, тежка телесна повреда; 15. незаконна търговия с човешки органи и тъкани; 16. отвлечане, противозаконно лишаване от свобода и вземане на заложенници; 17. расизъм и ксенофобия; 18. организиран или въоръжен грабеж; 19. незаконен трафик на предмети на културата, включително антични предмети и произведения на изкуството; 20. мошеничество; 21. рекет и изнудване; 22. подправяне и пиратство на изделия; 23. подправяне на административни документи и търговия с тях; 24. подправяне на платежни средства; 25. незаконен трафик на хормонални вещества и други стимулатори на растежа; 26. незаконен трафик на ядрени или радиоактивни материали; 27. трафик на противозаконно отнети превозни средства; 28. изнасилване; 29. палеж; 30. престъпления под юрисдикцията на Международния наказателен съд; 31. незаконно отвлечане на летателни средства или кораби; 32. саботаж.

Разбира се, при отделните престъпления също следва да се държи сметка за особеностите на националните законодателства, както и че конкретните престъпни състави могат да имат друго наименование, съдържащо се в закона или утвърдено от правната доктрина. За съответствието на извършеното престъпление с някое от включените в списъка, съдът следи във всеки конкретен случай.

Съдът признава решението, когато осъденото лице има местоживее на територията на Република България и се е върнало или желае да се върне в страната.

Не може да се откаже изпълнение на решение във връзка с данъци, такси, мита или валутен обмен на основание, че българското законодателство не предвижда същия вид данък или такса или не урежда по същия начин данъците, таксите, митата или валутния обмен както законодателството на издаващата държава.

12. Основания за отказ от признаване и изпълнение

Съдът може да откаже да признае решение и да откаже упражняването на надзор върху пробационни мерки или алтернативни санкции в няколко различни хипотези, а именно:

1. когато удостоверението за признаване не е представено, е непълно или очевидно не отговаря на решението и не е било представено, допълнено или поправено в рамките на определен от българския съд разумен срок;

2. когато осъденото лице няма местоживее на територията на страната и не желае да се върне в нея;

3. когато не е налице изключителен случай¹⁹, дори и да са налице формално предвидените в тази хипотеза основания;

19. Изключителен случай е налице, когато осъденото лице има местоживее или обичайно пребиваване на територията на държава членка, различна от Република България, ако то се намира или ще се премести на територията на Република България, за да работи, учи или защото е член на семейство на законно пребиваващо в Република България лице.

4. когато изпратеното решение се отнася до мерки или санкции, върху които Република България не е заявила готовност да упражнява надзор;

5. когато признаването на решението и упражняването на надзор върху пробационните мерки или алтернативните санкции би било в противоречие с принципа *ne bis in idem*²⁰;

6. когато решението се отнася до деяния, които не са наказуеми съгласно българското законодателство;

7. когато изпълнението на определеното с решението наказание е погасено по давност съгласно българското законодателство и деянието е подсъдно на български съд;

8. когато осъденото лице се ползва с имунитет съгласно българското законодателство, който прави невъзможен надзора върху пробационните мерки или алтернативните санкции;

9. когато съгласно българското законодателство осъденото лице поради възрастта си не може да бъде наказателно отговорно за деянията, по отношение на които е постановено решението;

10. когато съгласно удостоверението осъденото лице не се е явило лично на съдебния процес, вследствие на който е постановено решението, освен ако удостоверението изрично не съдържа информация за спазване на едно от следните условия съобразно законодателството на издаващата държава:

а) лицето е било призовано лично и по този начин е било своевременно уведомено за определената дата и място на съдебния процес или е било официално информирано за това по друг начин, безспорно доказващ уведомяването за насрочения съдебен процес, както и за възможността за постановяване на решение, ако не се яви;

б) след като е било своевременно уведомено за насрочения съдебен процес, лицето е упълномощило защитник или такъв му е бил назначен от съда и такава защита действително е оказана;

в) след като решението е било връчено лично и лицето е било изрично уведомено за правото на обжалване или ново разглеждане на делото с негово лично участие, при което делото може да бъде преразгледано по същество с представяне на нови доказателства и възможност за отмяна на първоначалния акт, то изрично е заявило, че не оспорва решението или не е поискало ново разглеждане или обжалване в предвидения срок;

11. когато решението предвижда медицинско или терапевтично лечение, върху което Република България не може да упражнява надзор в съответствие с действащото българско законодателство;

12. когато пробационната мярка или алтернативната санкция е с продължителност, по-малка от 6 месеца;

13. когато решението се отнася за престъпление, което съгласно българското законодателство се счита за извършено изцяло или предимно на територията на Република България.

13. Производство по признаване

След получаване на решението и удостоверението към него, съдът образува производство по признаване и насрочва делото в 7-дневен срок. Съдът разглежда делото в състав от трима съдии в открито съдебно заседание със задължително участие на прокурор и с призоваване на осъденото лице²¹.

20. Вж. Тълкувателно решение № 3 от 22.12.2015 г. по тълк. д. № 3/2015 г., ОСНН на ВКС.

21. Идеята за признаване на решението да бъде ангажиран съдебен състав от трима съдии подлежи на критика, доколкото в голяма част от случаите производството касае чисто административна процедура, осъществявана от съда, която не представлява нито фактическа, нито пък правна сложност. Отделно от това, по принцип окръжният съд заседава по наказателни дела в състав от трима съдии като въззивна, а не като първа инстанция. Поради тази причина може да се помисли дали при бъдещо изменение на законодателната уредба няма да е по-удачно да се предвиди, че производството се разглежда от един съдия.

Неявяването на лицето, когато е редовно призовано, не е пречка за разглеждане на делото.

Когато лицето не може да бъде намерено, за да бъде редовно призовано, му се назначава защитник и делото се разглежда в негово отсъствие.

Съдът запознава осъденото лице или неговия защитник с решението. Може да се изиска пряко от компетентния орган на издаващата държава допълнителна информация, като съдът определя срок за нейното получаване и отлага произнасянето на решение за признаване до изтичането на този срок.

Съдът изслушва прокурора, осъденото лице и неговия защитник и се оттегля на съвещание за незабавно постановяване на решение.

Възможностите са няколко. Съдът се произнася с решение, с което:

1. признава решението и постановява неговото изпълнение, като определя, включително чрез адаптиране, съдържанието на пробацията или алтернативната санкция с оглед упражняването на надзор;
2. отказва признаване и изпълнение на решението;
3. отказва признаване на решението, като приема упражняването на надзор в случаите по чл. 15, ал. 4ЗПИИСРП.

Съдът незабавно информира компетентния орган на издаващата държава и Министерството на правосъдието за решението след влизането му в сила.

14. Обжалване

Решението на окръжния съд подлежи на обжалване или протест пред апелативния съд в 5-дневен срок от обявяването му. Жалбата на осъденото лице или на неговия защитник, или протестът на прокурора се разглеждат в 5-дневен срок от постъпването им в открито съдебно заседание с участието на страните²².

Решението на апелативния съд е окончателно.

15. Последващи решения в случаите, когато Република България е изпълняваща държава

Когато осъденото лице без основателна причина не изпълнява наложената пробационна мярка или алтернативна санкция, или извърши ново престъпление, българският съд взема решение за:

1. промяна на задълженията или предписанията, включени в пробационната мярка или алтернативната санкция;
2. изпълнение на отложеното наказание лишаване от свобода или изтърпяване отделно на неизтърпаната част от наказанието, от което осъденото лице е предсрочно освободено;
3. замяна на алтернативната санкция с наказание лишаване от свобода.

По отношение на тези решения и за всички последици от тях се прилага българското законодателство.

22. Предвиденият в закона 5-дневен срок за разглеждане на делото от апелативния съд влиза в колизия с възможността за организиране на защитата на осъденото лице. Отделно от това, процедурата по призоваването също отнема техническо време, а в случая насрочването на делото се прави от въззивната инстанция, а не от първата, каквато процедура е предвидена при разглеждането на мерките за неотклонение.

16. Условия за изпращане на решения, постановени от български съд

Когато осъденото лице има местоживееие или обичайно пребиваване в друга държава-членка на Европейския съюз, в която се е върнало или желае да се върне, решението, постановено в Република България, се изпраща за признаване и изпълнение на компетентния орган на тази държава членка. По искане на осъденото лице решението може да бъде изпратено и на компетентния орган на държава-членка, различна от тази, в която осъденото лице има местоживееие или обичайно пребиваване. В тези случаи съдът се консултира с този компетентен орган и изисква неговото съгласие за такова изпращане.

Решението се изпраща директно на компетентния орган на изпълняващата държава, като за изпращането се уведомява и Министерството на правосъдието.

Решението може да бъде изпратено за признаване и изпълнение само на една държава.

В съдебната практика основателно се приема, че признаване и изпълнение в друга държава е възможно след влизането на решението в сила, но преди да е започнало изпълнението на наложената мярка. „Това е така, тъй като нормите на закона не предвиждат възможност при започнало изпълнение на пробацията или алтернативните санкции на територията на държава-членка, решението на съда да бъде препратено на компетентния орган на друга държава-членка за „довършване“ на изпълнението“²³. Поради същата причина, когато в хода на делото пробационните мерки бъдат изтърпени, производството губи своя предмет и подлежи на прекратяване²⁴.

17. Последващи решения и действия на съда при компетентност за вземането им

Когато осъденото лице без основателна причина не изпълнява наложената пробационна мярка или алтернативна санкция, или извърши ново престъпление и изпълняващата държава не е компетентна да вземе последващи решения в тази връзка, българският съд се произнася за:

1. промяна на задълженията или предписанията, включени в пробационната мярка или алтернативната санкция;
2. изпълнение на отложеното наказание лишаване от свобода или за изтърпяване отделно на неизтърпяната част от наказанието, от което осъденото лице е предсрочно освободено;
3. замяна на алтернативната санкция с наказание лишаване от свобода.

Съдът уведомява незабавно компетентния орган на изпълняващата държава за решението след влизането му в сила, както и за изтичането на срока на пробационната мярка или алтернативната санкция. Когато осъденото лице се намира извън пределите на Република България, преди да постанови решение, съдът може да го разпита по делегация или чрез видеоконференция.

18. Действия на съда при липса на компетентност за вземане на последващи решения

Съдът може да поиска информация от изпълняващата държава за максималната продължителност на наказанието лишаване от свобода, предвидена в националното ѝ законодателство за деяние, аналогично на престъплението, във връзка с което е постановено решението, чието изпълнение се иска, и което наказание може да бъде наложено на осъденото лице при нарушение на пробационните мерки или алтернативните санкции. Българският съд незабавно уведомява компетентния орган на изпълняващата държава за всякакви обстоятелства или констатации, които според него биха могли да доведат до приемането на едно или повече последващи решения в изпълняващата държава.

23. Вж. Решение № 186 от 01.07.2015 г. по н. д. № 503/2015 г., I н. отд. на ВКС.

24. Вж. Определение № 21 от 11.01.2016 г. ч. н. д. № 1311/2015 г. на Окръжния съд – Варна.

19. Заключение

Направеният кратък анализ на законодателството, както и на съдебната практика показват, че значението на признаването и изпълнението на съдебни решения за налагане на пробационни мерки ще намира все по-широко приложение в рамките на Европейския съюз. Съдебното производство, което се развива пред съда има характера на административна процедура, при която компетентният орган проверява наличието на предпоставките за признаване и допускане на изпълнението на чуждестранното съдебно решение или пък за изпращане на българското съдебно решение. Независимо от лаконичната законова уредба, налице са празноти, които следва да намерят изрично разрешение, като например правото на жалба и протест срещу съда, отказал да изпрати за изпълнение българско съдебно решение в друга държава-членка.

Някои особености на общественополезния труд

Иван Георгиев²⁵

1. Въведение

Общественополезният труд представлява обществена санкция или мярка, която включва наблюдение и ръководене от страна на пробационните агенции на неплатен труд за ползите на обществото, като едно реално или символично обезщетение за вредите, причинени от един нарушител.

Общественополезният труд не трябва да бъде отzakлеймяващо естество, като пробационните агенции следва да идентифицират и определят работни задачи, които биха благоприятствали уменията и социалното включване на нарушителите.

2. Работа в полза на ангажирани с наказателното производство органи

Общественополезният труд не трябва да бъде отсъждан за ползите на пробационните агенции, техния персонал или за комерсиални ползи. Така също, при възлагане изпълнението на тази пробационна мярка, тя не следва да включва нито един орган, ангажиран по какъвто и да било начин с процеса по налагане и изпълнение на наказанието или пък осъществяваща контрол върху осъденото лице. Един от най-съществените елементи при изпълнението на тази мярка или наказание, е трудът да бъде насочен в пряка полза на обществото, а не да се ограничава до подпомагане дейността на едно или друго учреждение. Нещо повече, общественополезният труд трябва да е насочен към публично достъпни места, които са често обект на посещения от гражданите. По този начин се осъществява обществен контрол както върху изпълнението на мярката, но по този начин извършената работа би била полезна и за самия правонарушител след изпълнението ѝ.

3. Задачи при изпълнение на мярката

При идентифицирането на подходящи задачи, пробационните агенции трябва да вземат предвид сигурността на обществото и директните бенефициенти от работата. Затова и отделните видове труд, които могат да бъдат полагани в рамките на тази санкция трябва да бъдат най-разнообразни, което да позволи адаптиране на конкретната мярка към индивидуалните особености на всеки правонарушител. Разбира се, от друга страна, при индивидуализиране на самата санкция, следва да се вземе предвид и публичният интерес.

Трябва да бъдат взети адекватни предпазни мерки по отношение здравето и сигурността на нарушителите, извършващи общественополезен труд, като тези мерки не би трябвало да бъдат по-малко взискателни от мерките, касаещи останалите работници. Целта на това правило е осъдените или препратени към пробационната мярка правонарушители да не бъдат поставяни в по-благоприятно положение от лицата, които изпълняват конкретната работа.

4. Развитие на личността

Пробационните агенции следва да изготвят схеми за работа общественополезен труд, обхващащи серия задачи, приложими към различните умения и различните нужди на нарушителите. В частност, трябва да бъде налична адекватна работа за жени нарушители, нарушители с недъзи, млади възрастни нарушители и такива в напреднала възраст.

25. Докторант по гражданско и семейно право в Института за правни науки при Българската академия на науките, съдия в Софийския районен съд. georgiev22@gmail.com

Доколкото налагането на една такава мярка не може да бъде самоцелно, пробационните служби, там където те прилагат и изпълняват тази санкция, следва да съобразяват интересите и професионалната насоченост на правонарушителите. Трудът трябва да бъде санкция, но в същото време да развива професионалните, а където е възможно – и социалните умения на лицата. В същото време самият факт, че става въпрос за полагане на физически труд, не означава, че тази мярка трябва да е неприложима към определена категория лица, каквито са инвалидите или пък жените. Това е причината при изпълнението на тази мярка да бъдат разработвани и програми, които да са приложими за правонарушители със специални или специфични физически потребности.

5. Консултиране

Нарушителите следва да бъдат консултирани относно това с какъв тип работа могат да се захванат. В много от чуждестранните законодателства е предвидена възможност за предоставяне на избор на правонарушителите, които от своя страна, следва да дадат своето съгласие за включването в една или друга програма. Тъй като все пак става въпрос за полагането на труд, всеки правонарушител има право на компетентна професионална помощ при избора на работа. Тази професионална помощ може да бъде осъществявана и от специално обучени пробационни служители. В основата на тази възможност стои идеята, че лицата, които изпълняват общественополезния труд, не следва да бъдат наказвани, а по-скоро да усещат тази мярка и като възможност за професионално усъвършенстване.

6. Заключение

Общественополезният труд, във всички негови разновидности, е най-популярната форма в света на алтернативна мярка на лишаването от свобода. Такива мерки са особено подходящи по отношение на ненавършилите пълнолетие правонарушители, на които е предоставена възможност със собствени средства и труд да поправят директно вредите, които са причинени. За да бъде адекватна тази мярка, в пробационните служби трябва да се поддържа и периодично да се актуализира регистър на отделните видове работа, който да съдържа информация, както за възможните дейности, в които един правонарушител да се включи, така и отделните видове работа, подходяща за лица със специфични потребности. За да бъде постигнат този резултат, по линия на административното сътрудничество, пробационните служби следва да координират дейността си със съответната институция, която се занимава с подбор и квалификация на работници, както и със службите за осигуряване на работа на безработни лице. Няма пречка пробационните служби да сключват споразумения и с отделни работодатели, но не следва да се забравя, че полагането на общественополезния труд трябва да е видимо за обществото и да е насочено към дадено материално благо, което е предназначено да обслужва голяма група хора.

Практико-теоретични въпроси свързани с прилагането на стандартите за електронно наблюдение на правонарушителите.

Българският опит, поглед от практиката

Валентина Йорданова Караганова

Началник отдел СДВРП в Главна дирекция изпълнение на наказанията

Концепцията за електронно проследяване на правонарушители в общността датира от средата на XX век. Тя е авторство на американския психолог Робърт Щуейцгебел, като за пръв път е намерила реализация през 90 – те години на миналия век в Швеция.

По своята същност електронното наблюдение представлява съвременен и ефективен подход при управление и третиране на лица в ограничителен режим, под надзор на пробационна институция или полицейска служба. То е двустранен процес на рехабилитация на личността на осъдените и интегрирането им в обществото. Електронното проследяване изисква активното участие на обекта, изразяващо се в ненапускане на дадени зони през определен период от време или ненавлизане в определени такива. Съблюдаването на тези ограничения се доказва чрез поставянето върху обекта на „електронна гривна“, чието присъствие, отсъствие или местонахождение, се наблюдават непрекъснато от контролни зали с автоматизирани средства, като всякакви нарушения се докладват на контролиращото звено.

Поради съдържащите се в неговия диапазон ограничения в личната свобода на осъдените, първоначално електронното наблюдение е било подложено на сериозна критика в различните европейски държави. Най-активна позиция в това отношение е ангажирала Великобритания. Постепенно прагматизмът и реалистичната оценка дават предимство на електронното наблюдение за сметка на съществуващите преди това резерви. Сега то е активен инструмент за контрол на поведението на осъдените в общността в редица държави като САЩ, Великобритания, Швеция, Холандия, Испания, Австралия. Опитът на всяка една държава е позволил нормативно надграждане на първоначалните практики за електронно наблюдение. Те се развиват в зависимост от нормативното дефиниране на електронното наблюдение като пробационна мярка или мярка за контрол върху поведението на осъдените. По-голям е броят на страните, регламентирали електронното наблюдение като самостоятелна пробационна мярка, която се налага от съда. Това е възможно в правните системи, където пробацията е извънсанкционна алтернатива на наказанието лишаване от свобода.

Европейски стандарти и система за електронно наблюдение

Международните актове, съдържащи регламент във връзка с електронното наблюдение не са много. Причина за това е относително кратката история на неговото прилагане и индивидуалните правни реформи, предприети от отделните държави където този вид мониторинг е познат.

Понастоящем, приложими за страните-членки на ЕС са:

- Препоръка CM/Rec (2010) 1 на Комитета на министрите към държавите членки на Съвета на Европа за пробационните правила;
- Препоръка Rec (2000) 22 на Комитета на министрите към държавите членки за подобряване приложението на Европейските правила за обществените санкции и мерки;
- Препоръка No. R (92) 16 на Комитета на министрите към държавите членки за Европейските правила за обществените санкции и мерки;

- Препоръка No. R (97) 12 на Комитета на министрите към държавите членки относно служителите, ангажирани с изпълнението на санкции и мерки;
- Препоръка No. R (99) 22 на Комитета на министрите към държавите членки относно пренаселеността в затворите и увеличаването на затворническата популация;
- Препоръка CM/REC(2014) 4 на Комитета на министрите към държавите членки за електронния мониторинг.

В българската наказателно-изпълнителна практика, за първи път регламентацията е направена в Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража през 2009 година в текста на чл. 214 и Наредба № 15 за електронно наблюдение върху поведението на осъдени лица, обн., ДВ, бр. 102 от 22.12.2009 г.).

Приложимост на електронното наблюдение

В редица страни електронното наблюдение (ЕН) е получило най-голям тласък за развитието си от аргумента за ефективно преодоляване пренаселеността на затворите и контролиране на риска от рецидив в поведението на осъдените в общността.

Възприе се подхода за прилагане на технологичен контрол, който може да бъде полезно допълнение към съществуващите социални, педагогически и психологически позитивни похвати за управление на лицата, извършители на престъпления. Все по-често в професионалните среди се дискутира въпросът за употребата на ЕН, ролята му в контекста на етиката свързана с ограниченията, които лицата трябва да понесат, като се акцентира на разработените стандарти от Съвета на Европа в Препоръка CM/Rec (2014)4 на Комитета на министрите.

Утвърждаването на политики за използване на лишаването от свобода като последна възможност за справяне с растящата престъпност, се превърна в катализатор на процеса по разширяване приложното поле на електронното наблюдение.

В зависимост от националната юрисдикция, електронното наблюдение може да бъде използвано по един или повече от следните начини:

- по време на досъдебната фаза на наказателното производство;
- като условие за отлагане или изпълнение на наказанието лишаване от свобода;
- като самостоятелен начин за изпълнение на санкция или мярка в общността;
- в съчетание с други пробационни интервенции;
- като мярка преди освобождаването;
- при условното предсрочно освобождаване от затвора;
- като интензивна мярка за насочване и надзор над определени видове правонарушители след освобождаването им от затвора;
- като средство за наблюдение върху движението на лишените от свобода извършители на престъпления вътре в затвора и/или на периметъра на затворнически заведения от открит тип.
- като средство за защита на жертвите на определени видове престъпни посегателства от отделни заподозрени или извършители на престъпления.

В някои правни системи е възможно електронното наблюдение да се използва и като способ за изпълнение на наказанието лишаване от свобода. В този случай се прилага подхода, поставените под електронно наблюдение лица да се разглеждат като затворници.

Какви са основните ползи от електронното наблюдение?

Изследванията в областта на приложимост на електронното наблюдение илюстрират ползите му в няколко направления: На първо място, то спомага за намаляване пренаселеността в арестите и затворите, намалявайки разходите и редуцирайки възможността за контакт с криминално проявени лица. На второ място може да допринесе за стабилизиране на правонарушителите, да изгради у тях самодисциплина и създаване на нови навици, които да насърчат законосъобразен начин на живот и успешната им социална включеност. Ако се използва ефективно, електронното наблюдение може да бъде повече от просто наказание, което осигурява на правонарушителя възможност да се дистанцира от предишните си познати и да възобнови взаимоотношенията си със семейството. Електронното наблюдение може също така да засили мотивацията на лицето за отказване от извършването на престъпления и промяна в навиците, особено в случаите на злоупотреба с алкохол или наркотици.

- Спомага за рехабилитирането на правонарушители, тъй като проследяващото устройство дава възможност нормалният живот на осъденото лице и неговото семейство да продължи;
- Служи като спирачка за извършване на последващи правонарушения;
- Предоставя допълнителна информация на органите по надзора за незабавна намеса при евентуално нарушение;
- Обезпечава ефективно проследяване без ограничаване свободата на движение;
- Гарантира стриктно спазване на наложените санкции;
- Осигурява високо ниво на обществена защита.

Когато говорим за ползите от прилагането на ЕН, не може да не се отбележи обвързаността им с принципите за прилагането му: пропорционалност, хуманност, забрана за дискриминация на осъдения и семейната му среда, съдебен контрол, реципрочност на разходите. Смисълът на тези принципи е да се създадат условия за развитие на практики, позволяващи прилагането на общите стандарти за правата на човека към различните правни системи и правни култури, като изборът им е основан на базови разбирания за спазване върховенството на закона, на основните човешки права и свободи и изискването за успешна социална интегрираност.

Преобладаващото възприемане, че санкциите без лишаване от свобода не са съотносими към извършеното престъпление наложи необходимостта от въвеждане на принципа за пропорционалност и принципа *primum non nocere* (Преди всичко не вреди!), които изискват прилагането на интервенция, предполагаща най-малко вмешателство, при сравними последици според съществуващото ниво на познание при несигурни обстоятелства. Понякога е трудно да се определи коя точно санкция трябва да се счита с по-малка степен на вмешателство, при което разбирането на професионалистите може да се различава от възприятието на потърпевшите (извършителите на престъпление), в същото време не е логично да се приеме, че формите на електронното наблюдение са пропорционални или не сами по себе си. Разсъждавайки върху въпроса за пропорционалността, тя трябва да се приема в контекста на вида и продължението на режимите на наблюдение, при които технологията е използвана в зависимост от нивата на риск при правонарушителите.

Как ЕН се възприема от осъдените и заподозрени лица? Отговорът на този въпрос не е еднозначен. Той се определя от това дали ЕН се прилага като пробационна мярка или като алтернативна на лишаването от свобода. За част от правонарушители ЕН може да бъде по-поносимо, за други не. Например употребата на електронното наблюдение с наложен режим 24/7 (двадесет и четири часа в денонощие, седем дни в седмицата) което е вид изолация от обществото, но в рамките на дома на извършителите на престъпление и като такава, тя може да бъде немного натрапчива и вероятно поносима мярка само за няколко месеца. След това започва да има отрицателен ефект. В същото време въпросът за влиянието на електронното наблюдение върху останалите членове на семейството не може да се игнорира. В известна степен семейството на правонарушителя също търпи ограничения, което е в нарушение на основните им човешки права и свободи. При по-меката форма на контрол, свързана с използването на електронно

наблюдение за налагането на ограничения само за част от деня, се дава възможност на извършителите на престъпления за пълноценна трудова ангажираност и е с много по-висока степен на търпимост за по-големи периоди от време. Ежедневната продължителност на контрол и цялостното продължение на електронното наблюдение, включващо и реда за осъществяване, са основни елементи на неговата пропорционалност.

При въпроса за пропорционалността не може да не се отчита факта, дали електронното наблюдение е самостоятелно наказание или е свързано с други мерки. В различните юрисдикции този въпрос има различни измерения. Например в САЩ, Дания и Кралство Норвегия се прилагат и двата подхода и като самостоятелно наказание и като допълнителна мярка. В българското законодателство е приложен подхода, електронното наблюдение да се разглежда като средство за технически контрол на поведението на правонарушителите при изпълнение на пробационните мерки по чл. 42а, ал.2, т.1 и 3 от Наказателния кодекс.

Разсъжденията за пропорционалността на електронното наблюдение неизбежно поставят въпроси относно неговата връзка с лишаването от свобода: в кое отношение електронното наблюдение и интервенциите свързани с осъществяването му могат да бъдат равни на затвора? Практиките в тази насока също са различни. Например един ден на радиочестотно електронно наблюдение (РЧ ЕН) на правонарушител се счита като еквивалент на един ден лишаване от свобода в Холандия, Белгия, Норвегия и Дания. В България все още няма регламентация в тази насока, но въпросът е обект на дискусия сред професионалистите.

Макар сравнителната тежест на юридическите санкции да е в основата на наказателната теория и теорията за рационалния избор, тя не получава особено внимание както в практиката, така и при изследване на ефектите от прилагането на технологична форма на контрол. Погледнато от този ъгъл е важно сравнителната тежест на мярката да се възприема като определяща, когато се насърчава прилагането на ЕН като алтернатива на лишаването от свобода. Освен това тежестта на санкцията често зависи от личното положение на осъдения. По този въпрос в сборника „Наказание на свобода: Възможни алтернативи на затвора в Европейския съюз“, авторите обобщават, че... „затворник, който е особено уязвим и често става жертва на насилие в затвора, би го възприел като по-сурово наказание отколкото някой, който има лична власт да контролира живота на останалите затворници в своя полза“.

Прилагането на електронното наблюдение като пробационна мярка, която включва по-засилен надзор на лицата извършили престъпление, неминуемо е упражняването на по-интензивен надзор върху тях, включващ ежедневно наблюдение на редица аспекти от живота му. В същото време се счита, че санкциите без лишаване от свобода, каквато е и електронното наблюдение се приемат за по-успешни, ако са с по-малка степен на намеса в личния живот на правонарушителите.

Етика и електронно наблюдение

Етичните принципи са тези, които ръководят и насочват към добро отношение към лица извършители на престъпления от страна на професионалисти, организации и правителства. В последните години въпросът за етиката, свързана с ограниченията, които лицата поставени под електронно наблюдение трябва да понесат, бе изведен на преден план от професионалистите, работещи в тази област. Погледнато в теоретико-практически план, въпросът за етиката при прилагане на ЕН, може да се обясни с различни мотиви като: хуманност и намаляване на вредното влияние на затворническата среда; възискателност и уважение към личността; съответствие на целите на поправянето и превъзпитанието с потребностите на обществото и на личността на осъдения; социализация и хуманизация на личността; диференциация и индивидуализация.

Сред философите има много теории за етика, които имат различни последствия за практиката в реалния свят и не винаги е лесно да се постигне консенсус относно какво е правилно да се направи и е добре да бъде прилагано в системите за наказателно правосъдие. Разсъждавайки по този въпрос, могат да бъдат идентифицирани две различни области за етично обсъждане, които са уместни за дебат относно

но електронното наблюдение, а именно: „етика за наказание, контрол и грижа“ и „етика за технологична промяна“.

Първата е обсъждана продължително време в моралната философия, правото и пенологията (области, които традиционно са пренебрегвали въпроса за технологията). Внедряването на електронното наблюдение (ЕН) в контекста на наблюдение на извършителя на престъпление може формално да бъде ръководен от закони, съдебни и политически актове и не толкова от етични такива, свързани с основните човешки права, но те неизменно подкрепят размислите по тези проблеми.

„Етика на технологична промяна“ е нова област на интелектуална дейност, произтичаща през 20-ти век, когато сложността, проникването и потенциалната опасност от технологична промяна стана по-очевидна (дигитализация, компютризация и др.). Все по-често се говори за „етика на наказанието“ и „етика на технологичната промяна“, които вървят заедно – или по-скоро трябва да вървят заедно – по отношение на това, което наричаме „технически корекции“ – приложението на технологиите да контролират извършителите на престъпление в затвора или в обществото. Електронното наблюдение е „иновация за технически корекции“ и подхода на професионалистите и обществото спрямо него се оформят не само от традиционното разбиране за това какво съставлява правилното наказание, но също така и по-модерно разбиране и приемане на използването на цифровите технологии в различни сфери от социалния живот. Тези разбирания са определени и от факта, че ежедневните дейности на професионалистите от всички сфери на обществения живот се извършват в свят на технологични машини – компютри, планшети и др.

Технологиите за електронно наблюдение дават правото на съдебните и изпълнителните органи да ограничат, регулират или наложат пространствена или времева забрана на лица заподозрени или извършители на престъпление (по отношение на местонахождението, движения и времеви графици) от разстояние.

„Електронно наблюдение“ е общ термин, който обхваща няколко технологии, основаващи се на радио, биометрични или сателитни технологии за проследяване. Когато говорим за електронно наблюдение, от значение е то да не бъде разбрано само като техника, която се използва при извършители на престъпление или заподозрени лица. Като цяло, електронното наблюдение трябва да бъде разбрано като „автоматична социално – технологична система“, която е в състояние да обхваща наблюдаваните лица по начин, по който другите практики за наблюдение не са пригодени за масово наблюдение на потенциално голям брой от заподозрени и извършители на престъпление лица, едновременно. Наблюдението чрез електронно наблюдение се осъществява с точност и скорост, които простата човешка система не може да извършва, със сигурност не толкова ефективно и вероятно не толкова безпристрастно.

Въпросът за етика на човешкото и технологичното наблюдение е акцент, който се извежда в резултат на факта, че след като веднъж системата за електронно наблюдение е внедрена, е сравнително лесно да се увеличи скалата на нейната употреба и това може да се разглежда като една от опасностите и.

Ако се обърнем към определението за електронен мониторинг, то е вид наблюдение, при което се използва отдалечена технология за наблюдение, а не личен контакт за събиране на информация относно извършителите на престъпление, въпреки че двата източника могат да се комбинират. Решението да се прилага технология за наблюдение, за да се допълни или замени човешкото наблюдение не трябва да се счита единствено като технически или финансов въпрос. Няма съмнение, че технологията може да създава нови социални възможности и че финансовият натиск може понякога да стимулира намирането на технологични отговори на стари социални проблеми в контекста на политиката за намаляване на употребата на лишаването от свобода. Въвеждането на електронното наблюдение като добър подход, в тази насока поражда въпроса: Доколко е етично оправдан начин за постигане на тези нови социални възможности? Има ли други, по-добри начини за постигането им?

Въпросът за използването на електронното наблюдение като допълване или заместване на човешкия контакт напоследък става по-сложен. Все по-реална става необходимостта да се дебатират целесъ-

бразността и ефективността от замяна на дейността за подпомагане на правонарушителите от квалифицирани професионалисти с безпристрастно технологично наблюдение. В резултат възникнаха и дебати от гледна точка на намаляване на ролята социалната дейност с правонарушителите от влиянието на технологичното наблюдение.

Ролята на човешкия фактор е ключов по отношение на връзката с процеса на подпомагане на извършителя на престъпление да промени нагласите и поведението си. В този смисъл, електронното наблюдение би могло да се приеме като потенциална опасност за социална дейност с правонарушителите. Но не може да не се признае и факта, че употребата на електронното наблюдение в обществото е „по-малкото зло“ – по-хуманно е, и е интервенция, уважаваща правата на правонарушителите в сравнение с лишаването от свобода. Но в никакъв случай не е правилен подхода да се приема, че заменянето на човешкия контакт с извършителя на престъпление (който може да бъде много позитивен и мотивиращ) изцяло с технологичен контрол, е работещ модел.

Позитивната страна на използването на електронното наблюдение като алтернатива на задържането под стража и домашния арест, или като средства за условно освобождаване на извършителя на престъпление, е правото им да запазят връзка със семейството си и близкото си обкръжение. Възможността за условно-предсрочно освобождаване с пробационен надзор чрез електронното наблюдение, като резултат от добро поведение по време на изтърпяване на наказанието лишаване от свобода, е предпоставка за разбирането, че извършителите на престъпление в повечето случаи го предпочитат пред оставянето в затворническата среда. Но има и случаи при които осъдените предпочитат рутината и не търсят възможност за промяна, чрез поемане на отговорностите, които електронното наблюдение предполага.

Когато говорим за етиката при прилагането на стандартите за електронно наблюдение, не може да не подчертаем, че те са тези, които позволяват на националните власти да гарантират справедлива, пропорционална и ефективна употреба на различните форми на електронно наблюдение в рамките на наказателния процес при пълно съблюдаване на правата на засегнатите лица. Сериозен акцент е сложен върху очакването електронното наблюдение да допълни съществуващите социални и психологически позитивни похвати за справяне със заподозрените лица и извършителите на престъпления.

Електронното наблюдение е присъща форма на контрол, ограничение и дори в определени случаи може да се разглежда и като лишаване от свобода. Сред различните професионални групи има различни гледни точки относно това как трябва да се използва ЕН и дори дали е или не е полезно, и дали е етично средство за управление на правонарушителите. Те се определят в зависимост от това как се употребява целта на ЕН в наказателно-изпълнителния процес и с какви мерки се комбинира, които да обслужват рехабилитационни, наказателни и обществени цели.

Електронно наблюдение и рехабилитация

Важно място в процеса на корекционно-възпитателното въздействие заема запазването на личността, извършила престъпление и изтърпяваща наказанието. Съгласно принципа на поправимост тя е подложена на принудителна промяна, тъй като според него няма непоправими осъдени, а поради редица причини има само непоправени или непоправили се. Чрез този принцип се изразява не идеята, че всички осъдени задължително могат да бъдат поправени, а способността на всеки един човек да се променя и развива. На тази основа навиците, убежденията, възгледите и ценностите на правонарушителя в съчетание с множество условия и фактори на средата могат да бъдат променени и поправени. От тази гледна точка рехабилитацията е опит за смекчаване на отрицателните последици, които осъждането нанася върху социализацията на правонарушителя.

Разсъждавайки в тази насока и от гледна точка на рехабилитационното въздействие на електронното наблюдение, е необходимо то да се структурира съгласно принципа за съответствието на целите на поправянето и превъзпитанието с потребностите на обществото и на личността на осъдения. В същото

време технологията за електронно наблюдение е рехабилитационна сама по себе си – тя не може да доведе до промяна в нагласите и поведението в дългосрочен план, но може да помага и вероятно да засили въздействието на мерките с рехабилитационна насоченост и да помогне на извършителите на престъпления да придобият първоначална самодисциплина, необходима за стимулиране на дистанцираност от извършването на престъпление.

Независимо дали електронното наблюдение се използва за рехабилитационни, наказателни или обществено защитни цели, извършителите на престъпления (и техните семейства) се нуждаят от помощ, за да се справят с ограниченията на самото електронно наблюдение, със стреса и объркването, което може то да причини. Сложността на тази ситуация поражда и необходимост от активно участие на пробационния служител работещ по случая в процеса на информиране и управление на ЕН.

От позицията на практиката, в тези случаи социалната дейност с извършителите на престъпления трябва да има по-широк обхват, който да не се изчерпва единствено с предоставяне на възможност за съответствие на електронното наблюдение с извършеното престъпление. Той включва информиране и активна дейност по разбиране на ситуацията, договаряне на подход и намиране на решение за постигане на исканото поведение. Важен елемент в този етап от социалната дейност е договарянето, елемент от което е получаването на съгласие от правонарушителя за електронно наблюдение на поведението му.

Защо съгласието на правонарушителя е важно за ефективното наблюдение на лицата и постигане на рехабилитационен ефект? Отговорът на този въпрос е търсен както от теоретичите, така и от практиците. Те определят рехабилитацията (ресоциализацията) като процес на приучаване за водене на законосъобразен живот и поемане на социална отговорност. В тази връзка правонарушителят, като субект в рехабилитационния процес има право да изрази предпочитанията си и да изрази предположения какво ще е полезно за него и какво ще действа в неговия случай, за да води по-добър живот. Когато е възможно, мерките не бива да се налагат против волята му, а в съответствие с неговите нужди и желания. В този аспект е необходимо естеството на електронното наблюдение, включително и режимите за прилагането му, да бъдат обяснени на заподозрените и извършители на престъпления, както и на техните семейства, така че да могат да доведат до постигане на информирано съгласие за това – или не. Важно е, те да имат ясна идея от самото начало за това, какво изисква съгласието и какви са критериите за неспазване.

Ако разгледаме практиката е видно, че в повечето европейски страни се изисква доста формално съгласие от извършителя на престъпление преди да се използва електронно наблюдение. Диапазонът на изследванията в областта на това как се възприемат наказателните санкции (в случая електронното наблюдение) от онези, които са пряко потърпевши от тези интервенции е значително ограничен и почти липсват анализи в тази насока. В тази връзка изискването за съгласие може да се разглежда като твърде формален акт.

Защо е така? Когато се изследва гледната точка на извършители на престъпления с наложена мярка за процесуална принуда, това води само до общи сравнения и не дава информация за възприятията на отделния индивид към наложената му санкция. Системата за наказателно правосъдие изправя заподозрените и осъдени лица пред много заплахи и несигурност, което може да доведе до тяхното съгласие, за нещо което им изглежда по-малка заплаха и е за предпочитане в дадена ситуация.

Да изискаш съгласие е начин за показване на уважение към извършителя на престъпление, предважителен жест на доверие към него, доколкото е бил попитан да обещае, че ще спазва правилата, които са му наложени и да направи избор относно начина, по който ще се държи за в бъдеще. По принцип, съгласието на правонарушителя се свързва с идеята, че ще съдейства на служителите отговорни за наблюдението му, с цел да промени поведението си в дългосрочен план, да направи повече, отколкото просто да се съгласи с наложените му изисквания. В този смисъл, то по-често е свързано с рехабилитационен подход отколкото с наказателен подход.

Българският опит. Поглед от практиката

Какъв е българският опит в прилагането на електронното наблюдение? На този въпрос, все още е трудно да се даде еднозначен отговор. Рано е да се говори категорично за положителни или отрицателни ефекти от прилагането му, но това не означава, че не може да се направят изводи, които да очертаят границата на постигнатото. Рано е да се говори за доказателства в полза на ефективност и намаляване на рецидива, както и наличие на рехабилитационен ефект и рентабилност при прилагането му. Макар направените изследвания да не са всеобхватни и базирани на категорични доказателства, от позицията на практик, участвал в апробирането на този модел (ЕН като средство за контрол на поведението) в българската наказателно-изпълнителна практика, ще се опитам да анализирам и обобща постигнатото в периода на пилотирането му.

Избраният подход за прилагане на ЕН в българската наказателно-изпълнителна система не се различава от общоприетата практика – апробиране на иновативни модели за управление на правонарушителите в рамките на пилотен проект. Основната му цел бе да се тества приложимостта на създадените правни и административни процедури за електронно наблюдение и оборудването, както и преглед на „наученото“ преди употребата на ЕН да бъде интегрирана в практиката.

Подходът включваше анализ на нормативната уредба и разширяването ѝ в контекста на европейското законодателство, обучения и мероприятия по увеличаване на осведомеността на заинтересованите страни и обществеността за използваната технология за електронно наблюдение: радиочестотна, състояща се от предавателно устройство (гривна) и приемателно устройство (централа), контролиращи присъствието или отсъствието на дадено лице на определено място и в определено време, както и биометрична (гласова верификация) технология.

Законовият регламент определи обхвата на апробиране на модела за ЕН в българската практика. Ако се обърнем към националното ни законодателство, ще установим, че електронното наблюдение, извършвано чрез радиочестотна технология, контролира изпълнението на пробационната мярка „Ограничение в свободното придвижване“ – чл. 42а, ал. 2, т. 3 от Наказателния кодекс. Електронното наблюдение, извършвано чрез гласова верификация, контролира изпълнението на пробационната мярка „Задължителна регистрация по настоящ адрес“ – чл. 42а, ал. 2, т. 1 от Наказателния кодекс.

В обхвата на основната целева група бяха включени 183-ма правонарушители, като в състава на тази бройка влизат условно-предсрочно освободени от затвора лица, лица осъдени на пробация и едно лице под домашен арест (таблица 1).

Таблица 1

Вид електронно наблюдение	Брой лица
Условно-предсрочно освободени от затвора лица (УПО)	116
Пробация	25
Домашен арест	1
Гласова верификация (осъдени на пробация)	41
ОБЩО:	183

От табл. 1 е видно, че в съответствие с правното положение, под електронно наблюдение са поставени предимно условно-предсрочно освободени лица (**63 %**), тъй като за тях този вид контрол е определен със съдебно решение. За останалите (**36 %**), с изключение на домашния арест, контролът с техническо средство е осъществяван по желание, а не „принудително“. Т.е., във всеки един от случаите на ЕН (183-ма), осъдените лица изразяваха съгласие чрез декларация за информирано съгласие за прилагането му, в съответствие с чл. 1, ал. 2 от Наредба № 15 от 4 декември 2009 г. за електронно на-

блюдение върху поведението на осъдени лица, което изцяло съответства на утвърдените стандарти в европейската общност.

Преживяванията на извършителя на престъпление в периода на електронно наблюдение, са важен елемент при всяко оценяване, свързано със спазване на основни човешки права. В съответствие с етичните принципи, бе осигурено пространство на правонарушителите поставени под ЕН да изразят мнение относно влиянието и начина, по който се наблюдават т.е., от описаната целева група от 183-ма правонарушители, 45% изразиха съгласие да участват в анкета, с цел проучване на отношението им към осъществявания контрол. Получените резултатите показват как са взели решение за поставянето им под електронно наблюдение, какво им е причинявало дискомфорт в този период, какви трудности им е създавало то и как са били възприемани от обкръжението им и др. (таблица 2).

Таблица 2

Как възприехте идеята за електронно наблюдение? (в %)



На въпроса „Как възприехте идеята за електронно наблюдение?“ – 61.4 % от анкетираните лица под ЕН отговарят положително, че е по-добре да си вкъщи отколкото в затвора, дори и с електронна гривна. Следващата по значимост група са лицата, които изразяват отрицателно становище по отношение на електронното наблюдение – 21.1%, за които електронната гривна се оказва единствения по-ранен „билет“ за излизане от затвора.

Третата категория от анкетираните – 10.5%, е групата на лицата, които имат изразено положително отношение към гривните. Те възприемат електронното наблюдение като нещо ново за България и са изразили интерес да участват в проекта. Само 5.3 % са изразили неутрално отношение, което от гледна точка на имплементирането на електронния мониторинг не е негативен резултат, защото не предполага съпротива към нововъведението.

Диаграма 1

Притеснявахте ли се, че с гривната ще се наложи 100% да спазвате ограничения? (в %)

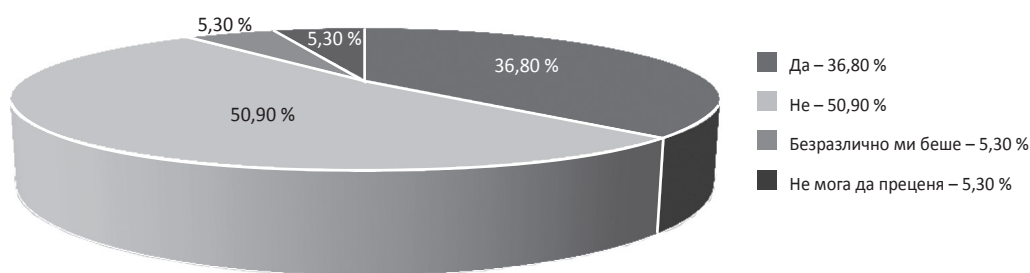


От диаграмата е видно, че 69% от анкетираните лица изразяват предварителното си желание да не правят нарушения. Но в последствие, проследявайки тази им готовност за безпроблемност, е налице разминаване между желание и реалността. Само 20% не са се притеснявали от невъзможността за изключения при спазването на ограничителния режим. Представителите на тази група се отличават със старанието си за безпроблемно приключване на периода на наблюдение и отговорите са доказателство за респекта им към технологията.

Едва 9% изразяват явното си раздразнение от наложения им контрол, дължащо се на естествената съпротива към 100%-товия контрол. Те са и представителите на групата, проявяваща съпротива и заядли-во поведение, търсейки аргументи, че електронната гривна нарушава правата им.

Диаграма 2

Изпитвахте ли дискомфорт по време на електронното наблюдение?

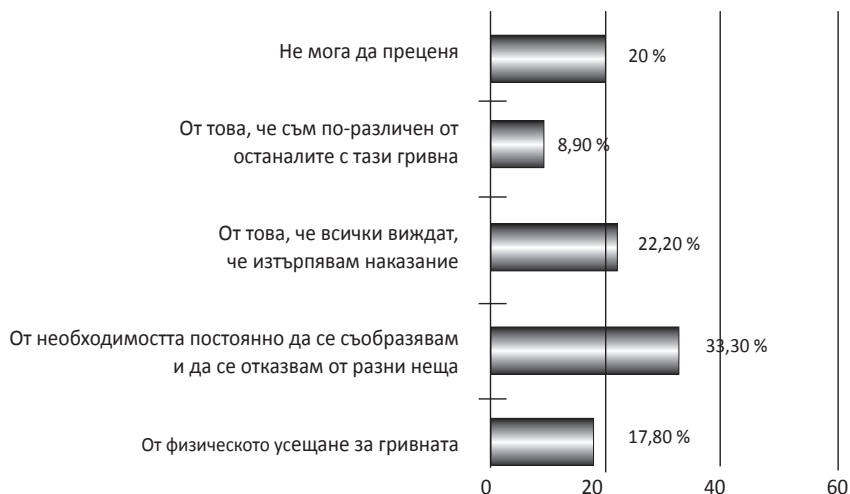


Проучването показва, че половината от наблюдаваните лица не са изпитали дискомфорт по време на мониторинга, което кореспондира добре с преобладаващия резултат от първия анкетен въпрос, че е по-добре в къщи, отколкото в затвора. Със сигурност в началото на ЕН всички са изпитвали притеснение за това как ще свикнат с гривната и контрола върху живота им, но практиката показва, че с устройството се свиква до 2-3 дни, а с ограничителния режим се свиква до 1-2 седмици.

Дискомфорт са изпитали 36,8 % от анкетираните, а причините са посочени в следващата диаграма – 3.

Диаграма 3

Причини за дискомфорт по време на ЕН



От изследването е видно, че най-силните фактори за дискомфорт по време на електронното наблюдение са:

1. Съобразяването с ограничителния режим и отказването от различни забавления – 33,3%,
2. Фактът, че всички могат да видят, че се изтърпява наказание – 22,2%.

Може да се направи заключение, че социално свързаните фактори са най-трудни за приемане от осъдените лица и най-силно влияят върху психологическата им нагласа по време на електронното наблюдение.

Физическият дискомфорт от носенето на гривната се проявява при 17,8 % от анкетираните, въпреки че самата гривна тежи не повече от 100 грама и след няколко дни носене се загубва усещането, че върху глезена има чуждо тяло.

Усещането за различност като фактор за дискомфорт се е проявява при 8,9% от анкетираните. Тук трябва да се отбележи, че гривната може да се прикрие с чорап или дълъг панталон, но вероятно това е вътрешно чувство, от което осъдените не могат да избягат с прикриване на устройството.

Диаграма 4



На въпроса „Как възприемаха околните гривната ви?, 57,1 % от анкетираните заявяват, че гривната е предизвиквала любопитство в обкръжението им, което вероятно е допринасяло за дискомфортното им усещане за различност. Интересът на околните е особен проблем за по-интровертните личности или тези, които имат нужда от повече дискретност и анонимност.

Проблеми в общуването са имали 14,3% от анкетираните, което вероятно е продиктувано от страха на обществото и т.нар. нормални хора от бивши затворници. Гривната, ако не се прикрива, е твърде видим знак, показващ, че даденият човек е бил в затвора или е осъден за нещо, което автоматично слага бариери за нормално общуване.

12,5% от анкетираните, смятат, че на обкръжението им е забавно, че те носят гривна за проследяване. Останалите анкетираните са отчели неутрално отношение към гривната или не могат да преценят как е била възприемана. Във всички случаи, независимо от посочените отговори, отношението на околните към осъдените лица с гривни за проследяване, пряко влияе върху комфорта им по време на електронното наблюдение и отношението към тях.

Диаграма 5



От диаграма 5 се вижда, че се потвърждават предположенията, илюстрирани в коментара към Диаграма 4. Най-голям процент анкетираните – 28,1% посочват гривната като пречка за намиране на работа, въпреки че ограниченията не позволяват единствено работа на смени, т.е. 24-часов работен режим. Със сигурност негативната репутация на човек, прекарал n-брой години в затвора, е доста по-сериозна пречка за намиране на работа отколкото наличието на електронна гривна, но правонарушителите очевидно проявяват тенденция към проекция на проблема върху устройството.

Ограниченията на социалния живот е другата по значимост причина, посочена от 26,3% от анкетираните, като пречка за водене на нормален начин на живот.

Любопитството на околните е дразнело 22,8% от анкетираните, а 21,1% не могат да преценят какво точно е нарушавало нормалния им начин на живот по време на електронното наблюдение.

Отбягването от страна на околните е фактор само за 3,5% от анкетираните, което означава, че това не е основен проблем на лицата под наблюдение.

В случаите, в които наблюдаваните лица са съумели да запазят миналото си и фактът, че носят гривна, в тайна от работната си и/или социална среда, се оказва че могат и водят нормален начин на живот.

Направеният анализ във връзка с проучването на нагласите на правонарушителите към системата за ЕН, дава доказателства за това, че в този период те се сблъскват с две важни препятствия, касаещи емоционалния им комфорт и социалната им интегрираност. Първото е свързано с изискването за спазване на ограниченията, което ги прави тревожни и им създава дискомфорт, а не толкова от физическото въздействие на техниката върху живота им. Тези притеснения са породени от характеристиките на правонарушителите и нивото на самооценката им. Много изследователи са доказали, че лицата изтърпяващи наказания в повечето случаи притежават нереалистична самооценка и са по-склонни да смятат, че могат да извършат отново нарушение, отколкото да се въздържат от извършване на такова.

Второто препятствие е свързано с нагласата на обществото да етикета лицата изтърпяващи наказания, включително и без лишаване от свобода, илюстрирана в отговорите на въпросите от диаграми 4 и 5. Тези отговори са тясно свързани с въпроса за етиката при прилагане на стандартите за ЕН в българската практика, както и с нагласите на обществото към изтърпяващите наказания лишаването от свобода, както и наказания в общността. Всички в ежедневието си сме се сблъскали с такова отношение, дори самите ние, несъзнателно, понякога сме изразявали подобно. То е провокирано от ригидното обществено ми-

слене, според което отговорност и грижа за тези лица има единствено държавата, в лицето на пенитенциарно-пробационната служба. Всички останали институции са абдикирали от тази си отговорност. Тя е чужда за тях и поради това не е разпозната като такава и от гражданите. Макар в съвременното общество да се правят опити за промяна на стереотипа за грижа към правонарушителите, обществените нагласи трудно се променят. Поради тази причина, те усещат отношението на заобикалящите ги хора, както и на институциите като враждебно и отхвърлящо ги.

При реализирането на проекта, процесът на административна иновация (какво я спомага, какво я затруднява), качеството на професионален дебат относно употребата и целите на ЕН и процедурната справедливост на неговото приложение, също бе обект на изследване и анализ. Поради това, от особена важност бе да се направи оценка на обучението, компетентността и разбирането на персонала, който внедрява електронното наблюдение (ЕН) за същото, както и да се проучи отношението към ЕН от представителите на заинтересованите страни. Оценен бе и начинът по който се внедрява електронното наблюдение, тъй като той има важна роля за постигане на желаният ефект и увереност на обществото и извършителя на престъпление за законност на санкцията.

За целта бе направено анкетно проучване сред 51 инспектори, младши инспектори и началници на Пробационни служби. Резултатите от проучването показват отношението на представителите на системата за изпълнение на наказанията към електронното наблюдение, което е от изключително значение поради прякото им участие в процеса.

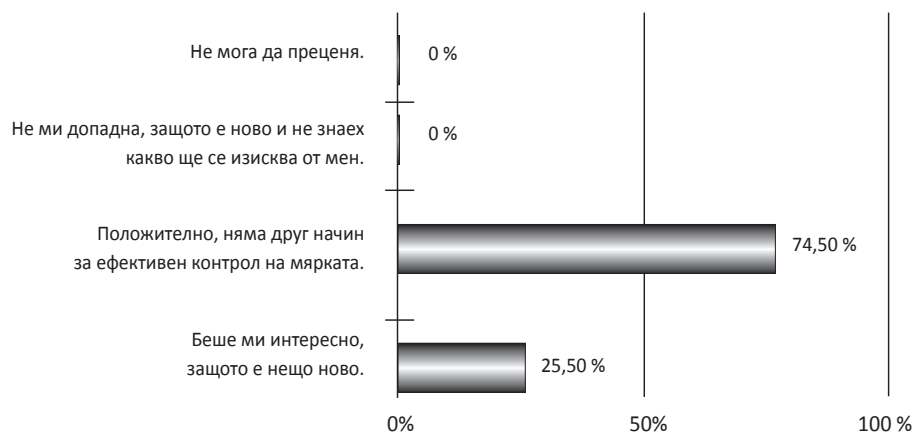
Диаграма 6 показва, че основната част от пробационните инспектори – 74,5 % – имат положително отношение към упражняването на контрол с електронни гривни поради изключителната му ефективност.

Останалата част – 25,5 % – от анкетираните са проявили интерес към системата, защото е нова технология, което означава по-скоро любопитство със склонност към възприемане, отколкото отхвърляне на технологията като ресурс, подпомагащ изпълнението на наказанията.

Отрицателни и неутрални отговори няма – 0 %, което показва принципно положително възприемане на електронното наблюдение.

Диаграма 6

Как възприехте идеята да отговаряте за лице под електронно наблюдение?

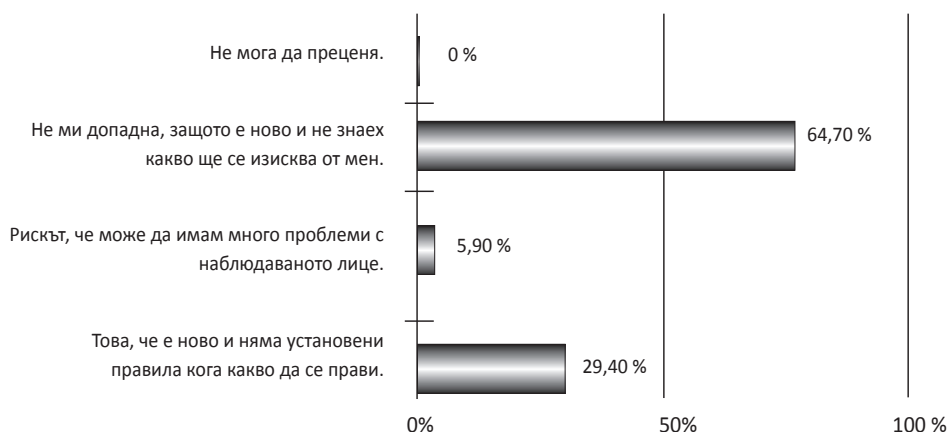


Диаграма 7 илюстрира притесненията на пробационните инспектори по време на електронното наблюдение на лицата, за които са отговаряли.

Добра тенденция е, че 64,7% от анкетираните отговарят, че нищо не ги е притеснявало, което говори за липса на предварителни предубеждения и/или негативни нагласи.

Диаграма 7

Притесняваше ли ви нещо в идеята за електронно наблюдение?

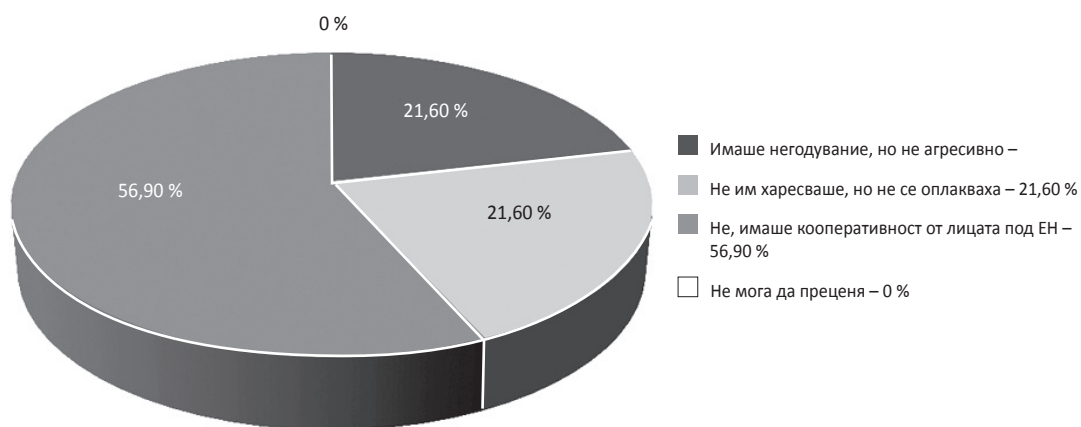


29,4% от анкетирания инспектори посочват като притеснителен факта, че тази практика е нова и няма установени правила, в определена ситуация какво да се прави. Това е причина, която по време на проекта се оказва изключително актуална и обективна, защото електронното наблюдение наистина създаде казуси, за които нямаше нормативна уреденост, нито правила, инструкции или насоки как да се действа, за да не се наруши законодателството и съответно правата на наблюдаваните лица.

Само 5,9 % от анкетирания служители изразяват притеснения от проблеми с наблюдаваните лица, което е обективен фактор, тъй като значителна част от правонарушителите в действителност са по-нервни и агресивни, а след употреба на алкохол или наркотици поведението им е неконтролируемо.

Диаграма 8

Налагаше ли се да търпите негодувание или агресия от лицата под ЕН?



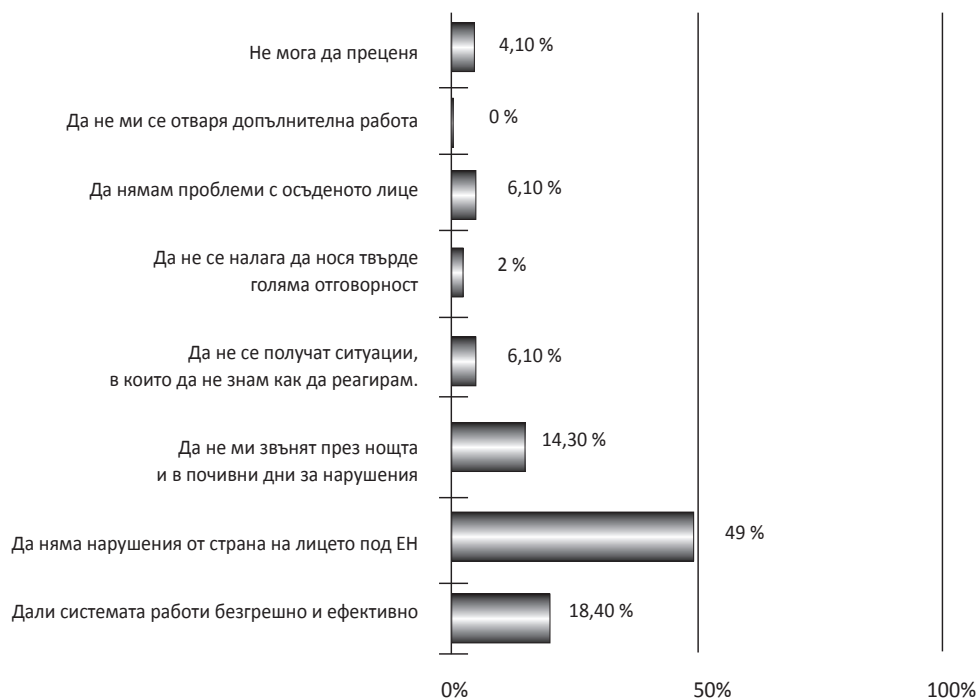
Анкетното проучване показва, че неприемането и протестите на наблюдаваните лица са били в нормални граници и не са създали сериозни проблеми на инспекторите си.

56,9% от анкетирания заявяват, че не са имали проблеми с осъдените лица и са се радвали на кооперативност от тяхна страна. 21,6% от инспекторите са изразили мнение, че са знаели, че наблюдаваните лица не харесват наложения им контрол, но не са се оплаквали. Също толкова инспектори заявяват, че правонарушителите са проявявали негодувание, но то не е било агресивно.

Тези резултати показват, че осъдените лица имат известен респект към пробационната система и въпреки неоспоримата неприязън към електронните гривни, не са си позволили откритото ѝ проявление. Фактът, че няма нито един отговор „Не мога да преценя“ означава, че отношението на осъдените лица към електронното наблюдение е било ясно и еднозначно изразено.

Диаграма 9

Какво ви създаваше най-голямо напрежение в процеса на електронно наблюдение?



Най-многобройният отговор, даден от 49% от анкетираните, е че са имали напрежение от вероятността наблюдаваното лице да извърши някакво нарушение. Тези страхове са резонни и са свързани с риска от професионален провал при работата с осъдените лица в контекста на помагачата им и роля. В същото време са индикатор за липсата на яснота и увереност на персонала, как точно трябва да се реагира в такива ситуации (свързани с нарушение на контрола).

Следващият по численост отговор, който са избрали 18,4% от анкетираните е, че се тревожат дали системата за ЕН работи безпогрешно и ефективно. Възможна причина за това притеснение е дали претърпяният контингент ще намери начин да преодолее системата за ЕН, въпреки че електронните гривни са достатъчно добре защитени и устойчиви на вмешателства.

Напрежение от факта, че могат да бъдат притеснявани през нощта и в почивни дни са посочили като отговор 14,3 % от инспекторите, което е въпрос, многократно повдиган от тяхна страна.

6,1 % от анкетираните посочват, че напрежение им създава рискът да се случи ситуация, в която да не знаят как да реагират. Това, както вече коментирах, е съвсем реален и обективен проблем за служителите от пробационната система, поради липсата на цялостен регламент за тази нова услуга.

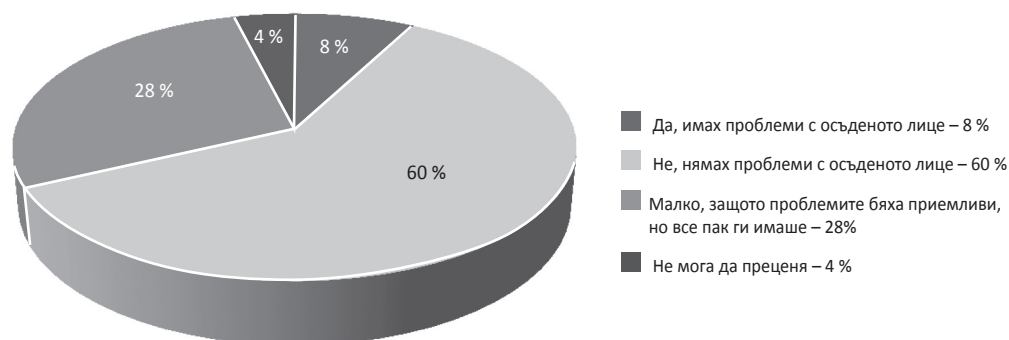
6,1% от инспекторите пък отразяват, че напрежение им създава очакването да имат проблеми с осъденото лице. Вероятно това е свързано със страх от евентуално по-агресивно поведение от страна на по-неуравновесен правонарушител.

Само 2 % от инспекторите са изпитвали тревога от факта за носене на отговорност, която е по-голяма в сравнение с изискванията на длъжността. Тези притеснения най-вероятно са обусловени от личностните особености и характера на конкретния инспектор.

4,1 % от анкетираните посочват, че не могат да преценят какво им създава напрежение, което може да се тълкува по два начина – или всички изброени фактори са оказвали въздействие в някаква степен, но то не е свързано със сериозен дискомфорт и неувереност или не са в състояние да определят фактор, който да им е създавал напрежение, но въпреки това са изпитвали усещане за безпокойство. И в двата случая отговорът не е утежняващ от гледна точка на имплементирането на електронния мониторинг в България и възприемането му от страна на пробационните инспектори.

Диаграма 10

Изпитате ли облекчение при приключване на електронното наблюдение?



Диаграма 10 показва дали пробационните инспектори са изпитали облекчение, когато електронното наблюдение е приключило.

60% от анкетираните съобщават, че не са имали проблеми с осъденото лице, което не предполага състояние на облекчение при приключване на 6-месечното наблюдение.

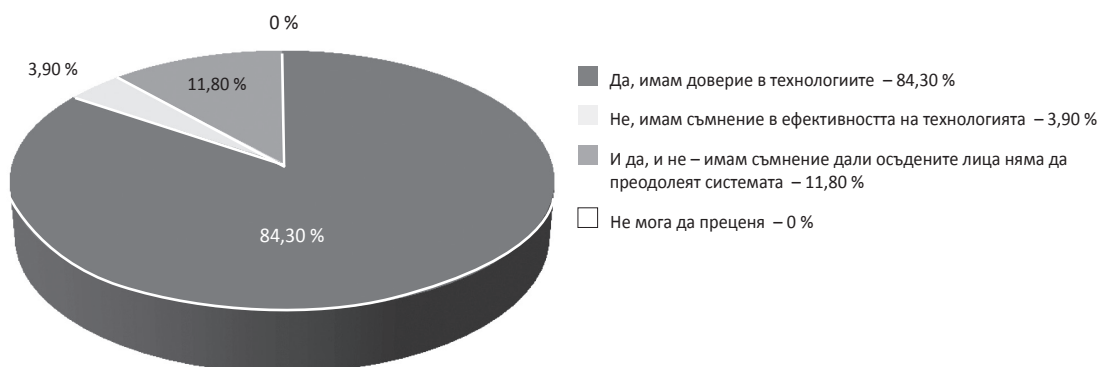
28 % от инспекторите споделят за леко облекчение, тъй като макар и малко на брой, проблеми с правонарушителите е имало.

8% от инспекторите признават, че са изпитали облекчение, тъй като са имали доста проблеми с лицата, за които отговарят.

Само 4% от анкетираните изразяват неопределено мнение, което означава, че вероятно не са се сблъскали със съществени проблеми по време на наблюдението.

Диаграма 11

Системата за ЕН даваше ли ви спокойствие, че всяко нарушение ще бъде алармирано и документирано?



Диаграма 11 показва доверието на пробационните инспектори в технологията за електронно наблюдение. 84,3% от анкетираните изразяват доверието си в технологиите, което означава, че я смятат за ефективна. От тях 11,8 % изразяват противоречиво отношение, обусловено от съмнение, дали правонарушителите няма да я преодолеят по някакъв начин. Но този отговор е резонен, защото е нормално е част от служителите (професионалистите) да имат нужда да проверят в практиката ефективността на системата за ЕН преди да ѝ гласуват пълното си доверие.

Имат съмнение в технологията 3,9% от служителите, но отношението към новостите зависи от индивидуалния начин на възприемане на промените, така че в основата си този отговор е субективен и не от значителна тежест при определяне на резултатността.

В заключение може да се обобщи, че илюстрираните данни говорят за наличие на доверие в ефективността на електронното проследяване на правонарушителите и може да се определи като надеждна алтернатива на затвора и задържането под стража в българската наказателно-изпълнителна практика. Този извод е базиран на сериозния процент от изследвани лица – представители на целевите групи: осъдени, служители на ГДИН и заинтересовани лица, определили електронното проследяване като ефективно средство за управление на правонарушителите и водещо до намаляване на възможностите те да извършат повторни престъпления. В същото време не може да не отбележа, че на този етап е рано да се говори за абсолютна надеждност на резултатите от изследването, поради краткостта на обхвата му. Актуалността на въпроса за въвеждане на подход, базиран на добрите практики и доказателства за съчетаването на ЕН с рехабилитационни мерки в контекста на успешната социална включеност и интегрираност на лицата извършители на престъпления все още стои пред теоретиките и практиците и то в степен, не по-малка от периода преди стартиране на пилотния модел.

Електронното наблюдение е съвременен и ефективен подход при управлението и третирането на лица в ограничителен режим, под надзора на пробационната институция или полицейските служби в световен мащаб. С настоящата статия, е направен опит за задълбочен размисъл по теоритико-практически въпроси, свързани с прилагането на стандартите за електронното наблюдение, както и анализиране на българския опит. Разгледани са редица аргументи, то(ЕН) да се приема като иновативен правен инструментариум, насочен към превъзпитаване и рехабилитация. В изведения щрих за актуалността на темата, вниманието е насочено към осъзнаването на потенциала на електронното наблюдение в контекста на прилаганата форма, интензитет и продължителност, както и възможността да се отчита изискването за съотнесимост и пропорционалност на сериозността на извършеното престъпление и нивото на създадения риск.

Използвана литература

1. Хоуърд Лига, 2014. За наказателна реформа. Лондон;
2. Хакълсби, А., 2009. Разбирането на съответствието на извършителя на престъпление: Казус на електронно наблюдаваните заповеди за полицейски час: Журнал за закон и общество, Лондон;
3. Маркълънд, Ф., Холмбърг, С., 2009. Ефекти на ранното освобождаване от затвора чрез електронно маркиране в Швеция. Журнал за експериментална криминология, Швеция;
4. Ванхаелемеш, Д., Вандер, Бекер, Т., 2012. Електронно наблюдение: преживяването на обвинените в Белгия. В социални конфликти, граждани и полицейщина, Белгия;

5. Ванхаелемеш, Д., Вандер, Бекер, Т., Вандевелде, С., 2013. Наказание вкъщи: преживяването на извършителите на престъпления с електронно наблюдение. Европейски журнал по криминология 10(6), Белгия;
6. В. Караганова, Н.Спасова, и авторски колектив, С., 2015. Заключителен доклад по проект „Засилване прилагането на пробационните мерки в съответствие с европейските стандарти и система за електронен мониторинг;
7. Г. Джонсън, 2015. Доклад за прилагане на електронно наблюдение при правонарушители. Молдова;
8. Център за изследване на демокрацията, С., 2015. Наказание на свобода: Възможни алтернативи на затвора в Европейския съюз, София.
9. Закон за изпълнение на наказанията и задържането под стража;
10. Наредба № 15 за електронно наблюдение върху поведението на осъдените /в сила от 4 декември 2009 година;
11. Препоръка CM/REC (2014) 4 на Комитета на министрите към държавите членки за Европейските правила за обществените санкции и мерки;
12. Препоръка CM/Rec (2010) 1 на Комитета на министрите към държавите членки на Съвета на Европа за пробационните правила;
13. Препоръка Rec (2000) 22 на Комитета на министрите към държавите членки за подобряване приложението на Европейските правила за обществените санкции и мерки;
14. Препоръка No. R (99) 22 на Комитета на министрите към държавите членки относно пренаселеността в затворите и увеличаването на затворническата популация;
15. <http://www.nao.org.uk/report/the-electronic-monitoring-of-adult-offenders/>
16. <http://www.avrupa.info.tr/eu-projects-at-a-galnce/justice-home-affairs-fundamental-rights-including-civil-society/assisting-the-probation-service-in-the-use-of-electronic-monitoring-systems.html>

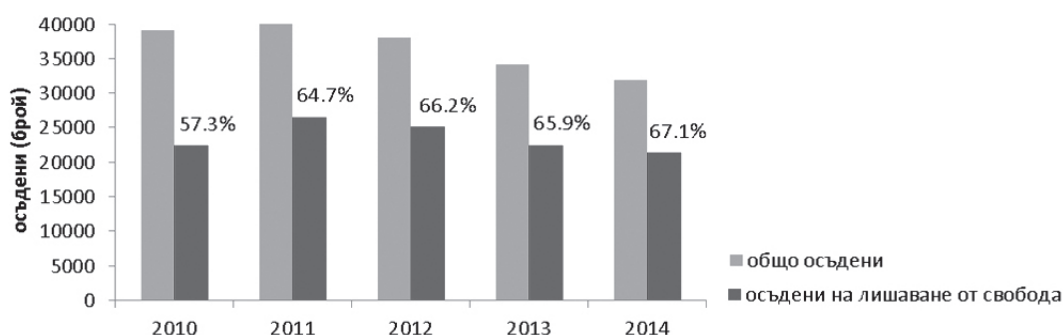
Наказанията несвързани с лишаване от свобода като инструмент за ограничаване на пренаселеността в затворите и смекчаване на наказателната репресия

Доц. д-р Светла Маргаритова – Вучкова

Преподавател по криминология в Центъра за юридически науки на Бургаския свободен университет²⁶

Лишаването от свобода е най-широко прилаганото наказание от българските съдилища. Макар и абсолютният брой на общо осъдените лица за последните 5 години да е спаднал от 39 070 на 31 849, то със съжаление може да се констатира, че е налице една неблагоприятна тенденция за повишаване на относителния дял на наказанието лишаване от свобода. Както може да се установи от *графика 1*²⁷, по данни на Министерството на правосъдието през периода 2010 – 2014 г. то постепенно достига до 2/3 от всички наложени от съдилищата наказания.

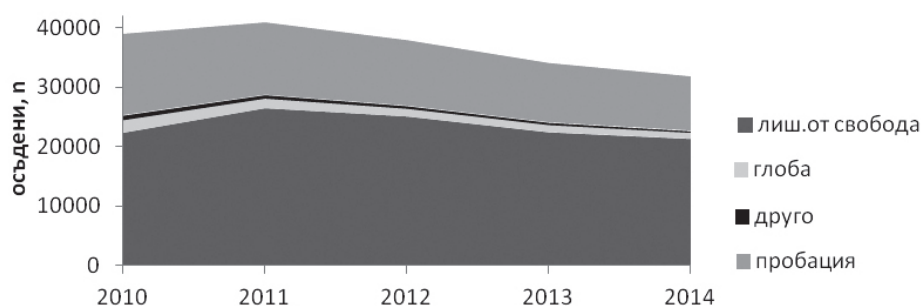
Графика 1



Същевременно за същия период се наблюдава спад в налагането на наказанията пробация и глоба, което е видно от данните в *графика 2*. Така ако през 2010 г. относителният дял на пробацията е съставлявал 35,3 % от всички наложени наказания, през 2014 г. той е паднал на 28,9. Имуществената санкция глоба е сравнително слабо прилагана и за периода 2011-2014 г. тя варира около 3% в спектъра на наложените наказания.

Графика 2²⁸

Осъдени по видове наказания



26. по силата на закона

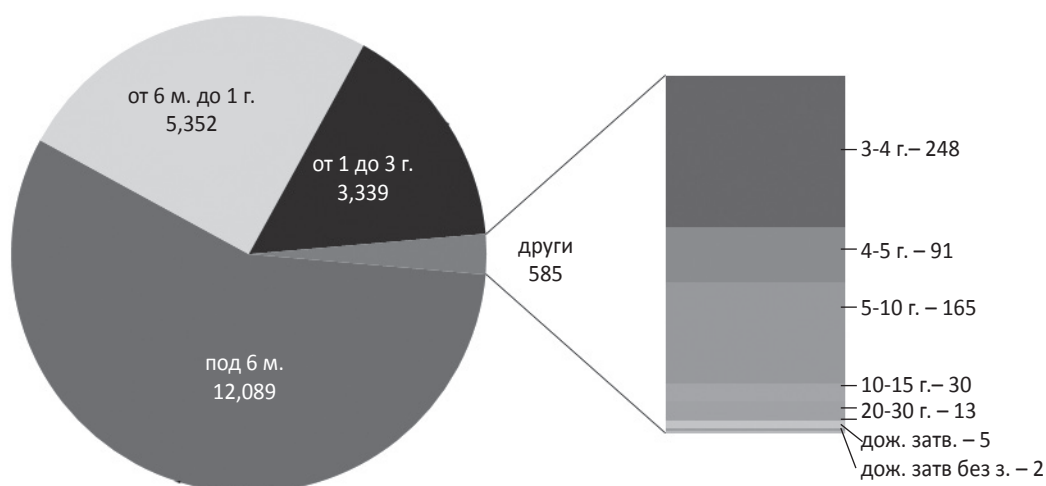
27. <http://www.nsi.bg> [04.02.2016]

28. Източник: Министерство на правосъдието, предоставени на Националния статистически институт: <http://www.nsi.bg> [04.02.2016]

Макар че в практиката на българските съдилища преобладава наказанието лишаване от свобода, в над 90 % от тези случаи неговата продължителност е под 3 години. Това сочат данните от *графика 3*²⁹. Така за 2014 г. на повече от половината осъдени на лишаване от свобода – 56,6%, е било определено наказание под 6 месеца, на 25,0% – от 6 до 12 месеца и на 15,6 % – от 12 до 36 месеца. Анализът на тези данните навежда на извода, че **наказанията без лишаване от свобода могат да да намерят много по-широко приложение, тъй като по всяка вероятност те са наложени за престъпления с ниска степен на обществена опасност.**

Графика 3

Продължителност на наказанието лишаване от свобода, 2014 година



Същевременно броят на затворническата популация за периода 2009 – 2014 г. неизменно остава сравнително постоянен и варира в границите 9 400 – 9 900 души³⁰, но институтът на условното предсрочно освобождаване е много слабо застъпен, а в хипотези на наложено наказание под 1 година лишаване от свобода той на практика е неприложим.

Така се стигна и до проблема с пренаселеността на местата за лишаване от свобода, установяван в поредица от доклади на Комитета за предотвратяване на изтезанията на Съвета на Европа в последните 10 години, в които неизменно се отправяха препоръки за предприемането на мерки от различен характер за преодоляването му.³¹

През март 2014 г. бившият комисар по жалби в шотландските затвори в Единбург – г-н Джим МакМа-нъс, представи експертния си доклад за състоянието на българските затвори, чието изготвяне му е било възложено от Главната дирекция по правата на човека и върховенството на закона към Съвета на Европа.

29. Пак там

30. Правата на човека в България. 2014. Годишен доклад на Българския Хелзинкски комитет: http://www.bghelsinki.org/media/uploads/annual_reports/annual_bhc_report_2014_issn-2367-6930_bg.pdf

31. European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (2015) Report to the Bulgarian Government on the visit to Bulgaria carried out by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 24 March to 3 April 2014, <http://www.cpt.coe.int/en/states/bgr.htm>
European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (2012): Report to the Bulgarian Government on the visit to Bulgaria carried out by the from 18 to 29 October 2010, <http://www.cpt.coe.int/documents/bgr/2012-09-inf-eng.htm> [04.02.2016]
European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (2008) Report to the Bulgarian Government on the visit to Bulgaria carried out from 10 to 21 September 2006. <http://www.cpt.coe.int/documents/bgr/2008-11-inf-eng.htm> [04.02.2016]

В него той отправя редица конкретни препоръки във връзка с разрешаването на проблема с пренаселеността в българските затвори.³² Една от тях е насочена към разширяване на приложното поле на пробацията и глобата особено по отношение на лицата с наложени наказания под 6 месеца или от 6 месеца до 1 година лишаване от свобода. Според него тези престъпления очевидно се възприемат като нискорискови, а от друга страна е добре известно, че кратките срокове лишаване от свобода са най-не-ефективни с оглед поправянето на престъпника, като същевременно са с най-негативно влияние върху живота на всички засегнати. Наред с това в доклада се отправя препоръка за по-широко прилагане на института на условното предсрочно освобождаване в съответствие с Препоръка Rec(2003)22 на Комитета на министрите относно условното освобождаване.

На 27 януари 2015 г. Европейският съд по правата на човека постанови решение по делото *Нешков и др. срещу България*³³. В него той приложи процедурата по чл. 46 от Конвенцията (съгласно която в определени случаи на държавата-ответник се налагат подходящи общи мерки, които тя се задължава да изпълни под надзора на Комитета на министрите и са извън индивидуалните мерки, които се отнасят до конкретния жалбоподател). До тази процедура се стигна поради констатацията за наличието на сериозен структурен проблем – прекалено голям брой повтарящи се оплаквания за лоши условия в местата за лишаване от свобода, свързани най-вече с тяхната пренаселеност. В §§274-276 от решението си Съдът посочва, че **ако една държава не е в състояние да гарантира, че условията в затворите са в съответствие с изискванията на чл. 3 от Европейската конвенция, тя трябва да се откаже от строгата си наказателна политика или да въведе система от алтернативни средства за наказание**. Според него проблемът с пренаселеността би могъл да намери своето разрешение с прилагането на разнообразни мерки и политики: ограничаване прилагането на наказанието лишаване от свобода като вид наказание; налагане на по-кратки присъди лишаване от свобода; замяна на лишаването от свобода с други форми на наказание; по-широко използване на условното предсрочно освобождаване, както и спиране изпълнението на някои присъди, по които е постановено наказание лишаване от свобода.

Европейският съд определи срок от 18 месеца от влизане на решението в сила, в който България трябва да предвиди на национално ниво комбинация от ефективни вътрешноправни средства за защита и такива с компенсаторен характер. Този срок ще изтече в през декември 2016 г.

За да бъдат изпълнени препоръките на Съда, Министерството на правосъдието подготви пакет от мерки за промени в действащото законодателство – в Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, Закона за отговорността на държавата и общините за вреди, в Наказателния и Наказателно процесуалния кодекс.³⁴ Една от насоките за ограничаването на пренаселеността в затворите, за смекчаване на наказателната репресия и насърчаване на самите лишени от свобода да полагат усилия за положителни промени в тяхната личност, е свързана с разширяване на приложното поле на условното предсрочно освобождаване.

Действащата към момента законова регламентация не допуска повторното прилагане на института спрямо осъдени, които вече са се ползвали от него, освен ако са реабилитирани за престъплението, от изтърпяване на наказанието за което са освободени предсрочно. С предлаганите промени в чл. 70 от НК се предвижда това ограничение да отпадне и възможността за прилагането на условното предсрочно освобождаване да се разпростре върху всички осъдени на лишаване от свобода. Така се цели и осъдените повторно да бъдат стимулирани да се стремят към поправяне.

Наред с това, по отношение на младежите, които са били осъдени за престъпление, извършено преди да са навършили 21 години, или като непълнолетни, се предвижда намаляване на минималния срок на фактически изтърпяното наказание на 1/3 от наложеното такова.

32. МакМанъс,Джим,(2015). Експертен доклад за българската пенитенциарна система, Общество и право,1,107–120

33. *Neshkov and Others v. Bulgaria*(Applications nos. 36925/10, 21487/12, 72893/12, 73196/12, 77718/12 and 9717/13),judgement of 27 january 2015

34. Проектите са качени на сайта на Министерството на правосъдието и е предстоящо внасянето им за обсъждане в Министерския съвет – <http://www.justice.government.bg/15/>

При условното предсрочно освобождаване за осъдения се установява изпитателен срок в размер на неизтърпяната част от наказанието, за което време съдът може да постанови една от пробационните мерки по чл. 42а, ал. 2, т. 1 – 4, като взема предвид доклада на пробационния служител.

Съществени промени се предлагат и в процесуалния ред за прилагане на института на предсрочното освобождаване. Най-значима от тях е уредбата, която предвижда, че след като бъде изтърпяна определената част от наказанието съобразно нормите на чл. 70, ал. 1, т. 1-4 и чл. 71, ал. 1 от НК по силата на закона началникът на затвора се задължава да сезира съда служебно, за да започне процедура по условно предсрочно освобождаване. Определението на съда, с което той освобождава или отказва да уважи искането, вече ще подлежи не само на протест от страна на прокурора (както беше досега), но и на обжалване от самия подсъдим. Промените в чл. 441 от НПК предвиждат, че ако съдът не е постановил условното предсрочно освобождаване на осъдения, в определението си той е длъжен да посочи срока, в който началникът на затвора да внесе преписката за последващо разглеждане. Този срок не може да бъде по-кратък от три месеца и по-дълъг от една година от деня на влизане в сила на определението.

Тези промени, освен че ограничават възможностите за корупционни практики, обвързват началника на затвора да изпълни нормата на закона при наличието на конкретните предпоставки и не му предоставят /както е в досегашната редакция:/ никаква свобода на преценка. С други думи, той ще бъде длъжен да действа при т.н. обвързана компетентност. Затова те могат да бъдат приветствани.

Не е ясно обаче дали при подготовката на законодателните промени е съобразено, че в тези случаи, след като съдът по всяка вероятност ще наложи пробационни мерки за срока на неизтърпяната част от наказанието, би трябвало да се помисли и за увеличаване броя на пробационните служители. Без съмнение тяхната натовареност ще се увеличи и те няма да бъдат в състояние да осъществяват професионално своята работа, ако отговарят за много по-голям брой лица. Твърде съмнително е, че са направени подобни разчети, тъй като това е свързано с провеждането на конкретно проучване във всяко едно от местата за лишаване от свобода каква част от осъдените лица отговарят на новите законови изисквания и началниците на затвори следва незабавно да сезират съда, който да се произнесе по въпроса за условното им предсрочно освобождаване. В случай, че не е предвидено да се увеличи капацитетът на пробационните служби, желаният ефект от промените в института на условното предсрочно освобождаване няма да бъде постигнат и ще си остане едно добро намерение.

Тези промени наред с това са свързани и с необходимостта от допълнително обучение и квалификация на пробационните служители, тъй като ще се увеличи контингентът от лица с по-сериозни деформации на личността и с по-трайни криминални нагласи. По отношение на тях съответно ще се налага и по-специфичен подход за работа, което следва да бъде отчетено още на този етап, когато промените в законодателството не са въведени, за да има достатъчно време, в което да протече подготовката им.

III. РАЗДЕЛ

Материали в помощ
на обучението на
пробационни служители
по индивидуализиране
на изпълнение на
пробацията

Човешките потребности – център на оценката

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Правила и принципи при изготвяне на социална оценка

Оценката както в социалната работа, така и в пробационната дейност е професионално разбиране, изразено като професионално становище основано на професионалните познания и професионалния опит на специалист, който я извършва.

Оценката е професионален термин обозначаващ набора от професионални хипотези, заключения и становища, които се формулират на основата на анализ и интерпретация на набраната информация по случая.

Оценката е израз на компетенциите на професионалиста, или на екипа, изготвящ оценката да разберат и представят значението на информацията, която са набрали за конкретния човек.

Оценката при работа със случай цели гарантиране на центрирана към нуждите на човека подкрепа, т.е. подпомагане, достъп до универсални и социални услуги. Целта на тази оценка е да бъде основа за индивидуализиран подход към отделния човек.

Оценката на случая в пробационната дейност е центрирана към нуждите на човека, особено тези, които са директно свързани с криминалното поведение, т.н. криминогенни нужди и цели поемане на действия и решения, осигуряващи неговия най-добър интерес.

Оценката на случая е предназначена да съдейства за органи, вземащи решение в най-добрия интерес на човека като съд, комисия, съвет. Именно такъв вид оценка е предсъдебният доклад.

Оценката на случая служи да покаже необходимост и от допълнително оценяване. Оценката позволява да се измери промяната. Този вариант на оценка би трявало да се използва при преглед на изпълнение на плана на присъдата.

Валидността на оценка е зависима от набраната информация. Оценката винаги е приблизителна и вероятностна и нейното доближаване до реалната ситуация на клиента зависи от обема, надеждността и съществеността на набраната информация.

Информацията е добре да е максимално пълна, набирана чрез набор от методи, т.е. социалният работник разбира значението на повече информация. Минимално изискване за изработване на оценка е поне две успешно проведени интервюта с клиента. Най-добре е тя да се базира на наблюдения, разговори, интервюта, допълнителни изследвания, психологически заключения и пр.

Професионалното разбиране на значението на информацията е важно, тъй като информацията е набирана през средства, които я правят многозначна. Ето защо набирането на повече информация увеличава както обективността и, така и улеснява разбирането на значението и.

Информацията, набирана през речта, т.е. чрез интервю, документи и пр. има смисъл, ако се разгледа в контекста на конкретния човек и неговата специфична социална ситуация;

Важно е да се набира същностна за човека информация, да се избягва повърхностния подход, базиран на въпросници, анкети и неотчитащ личния и социален контекст.

Оценката при работа с индивидуален случай има важно значение за живота на хората, изисква висока компетентност от тези, които я извършват.

Оценката не е описание, не е сбор от данни, а резултат от тяхното анализиране, интерпретиране и осмисляне. Важно е да се прави разграничаване между данни, факти, споделяне и професионални обобщения. Често по същество отсъства оценка, след описание на информацията се предлагат решения. Например „по думи на майката, съпругът и злоупотребява с алкохола, очевидно той не може да се грижи за децата“, или „тя каза...значи...“

Информацията следва да се подлага на анализ и интерпретация коректно, т.е. не избирателно, не според желанията и представите на конкретния служител или служба. С други думи е важно да се интерпретира цялата налична информация, не само тази, които устройва нашите предварителни хипотези.

Вербалните и невербалните знаци, които ние събираме чрез интервю, наблюдение, преглед на писмени данни и пр. са многозначни. Всеки специалист знае, че смисълът на посланието, което се съдържа в тези знаци е силно субективен и може да бъде разбран, ако професионалистите имат компетенции за това.

Интерпретирането и осмислянето **не може и не бива да се опира на житейския опит на оценяващия**, както често се случва в практиката. Те би трябвало да се опират на специфичния набор от познания за човека, за неговата ситуация и потребности. Оценка на случая изразява връзката между набраните данни за състоянието на човека (емоционално, интелектуално, физическо, поведенческо) и неговите трудности, семейната ситуация, социалната ситуация на живот.

Добре е оценката да е дело на екип от специалисти, в зависимост от спецификата на случая. Добре е също да бъде обсъдена в екип, не сбор от мнението на различни специалисти.

Оценката в работа със случай се опира и на клиничния и на изследователския подходи при нейното изработване.

Клиничната оценка е базирана на разбирането, че всеки случай е уникален, и тя е резултат от връзката, отношението, динамичните данни и информация, съвместно конструирана в процеса на помагане. Тя се основава преди всичко на опита на оценяващия, на способността му да разбира конкретния човек, да има „клинично око, клиничен поглед“, да разбира наблюдаваното и разбраното през конкретния човек.

Оценката в работата със случай се основава и на т.н научен подход, т.е. подход основан на данните, на доказателствата. При този подход се респектират и интерпретират данни, набрани чрез научно валидни методи, или основани на научно подкрепени теории и концепции. Често се използват тестове, въпросници, листове за проверка и др. Най-често се развиват в лоното на когнитивно-поведенческата школа и ориентират процесите на учене и образование.

Оценката в работата със случай е комплекс от психо-социални професионални съждения, становища, разбирания ориентирани към човека, в неговата реална житейска ситуация.

Оценката в работата със случай следва да се базира на интегриран подход към човека, към него като личност, субект, неговата социална мрежа.

Оценката в работата със случай най-общо съдържа обща характеристика на клиента (отделен човек, семейство, група).

Оценката в работата със случай съдържа идентифицирани проблеми, които могат да са различни от първоначално заявените и които изразяват не толкова проявата, колкото „личностния смисъл“ на тези трудности.

Оценката в работата със случай съдържа идентифицирани нужди на основата на идентифицираните трудности и проблеми, разположени в контекста на възрастовото развитие и водещите потребности. Определянето на нуждите на клиента е ключово за избора на услуги и дейности за подкрепа, те всъщност съставляват съдържанието на плана за работа. Нуждите на човека са израз на неговите потребности и са силно повлияни от това, как тези потребности са били удовлетворявани в предишните фази на живота му. Необходимо е да се прави разлика между желания и нужди, между декларираните желания и действителни потребности. Именно тук е професионализмът на оценяващия да разбере.

Оценката задължително съдържа определяне на силните страни и ресурсите у клиента, като връзки, привързаности, интереси, способности, нагласи, умения и др. Тя следва да изведе и ресурсите в неговата социална мрежа, в институционалната социална среда (универсални, социални услуги, услуги за психично здраве и пр.). Тук особено би помогнал резилианс подходът в социалната работа;

Оценката съдържа и определяне на риска, който зависи от последиците от идентифицирания проблем и връзката с намеса или не. Обикновено се определя рискът по отношение на идентифицираните проблеми и трудности и последиците от тях за човека. Рискът може да бъде нисък, среден и висок. Неговото определяне е важно за интензивността на намесите в плана, и планирането на периода за преглед на плана. Той е важен и за необходимостта да се въвлечат повече партньори и институции.

При изготвяне на оценката се срещат трудности при баланса между психо-педагогическо и социално. Или има свръх психологизиране, най-вече като фаталистично диагностициране, или „свръх социализиране“, ориентиране към физическа закрила, подпомагане, не отчитане на вътрешните личностни механизми на функциониране.

Оценката при работа със случай не е психо-социална диагноза

Под влияние на медицинския модел на помагане при работа със случай много често оценката се разбира като диагностициране. **Диагностицирането** означава определяне на болестта. Не случайно в работата със случаи резултатът от изследването наистина звучи като определяне на диагноза – и като съдържание и като терминология. Въпреки, че е налице стремеж тя да обхваща все повече връзките и да се въздържа от „диагноза“, така или иначе ориентацията към употреба на това понятие е непосредствено свързана с ориентацията към болестта, към слабите страни и дефицитите.

Центриране към проблема, диагностициране се проявява твърде често, всички усилия са насочени към проблемите, което не допринася за разбирането на човека и за намиране на действителните „лостове“ за промяна – силните страни и ресурсите.

Медицинският подход при оценката центрира професионалния поглед и на социалните работници към определяне на нуждите, свързани със заболяването, с увреждането, което предопределя и проблемите при планирането на интервенции.

За разлика от диагнозата, оценката е ориентирана към човека и неговата социална ситуация, не само към проблема, към патологията. Тя е центрирана към силните страни и ресурсите. Тя се интересува от потребностите на човека с увреждане, които са същите като тези на друг човек. Специфичното е, че към тях има и още нужди, свързани с увреждането. Това е особено важно при социалната оценка на хора с увреждания.

Оценката в работата със случай е непрекъснат процес на договаряне взаимодействие с клиента.

Процесът на изготвяне на оценка стартира с нейното договаряне. Целите и методите за извършване на оценката би трябвало да се договарят с хората.

Всеки човек има право да знае какво и как ще бъде изследвано и оценявано и да участва информирано в процеса. Още във фазата на установяване на контакт се обяснява целта на оценката и нейния смисъл за човека, неговата полза от тази оценка и начинът, по който тя ще се случи.

Оценката би трябвало да е резултат от работата на мултидисциплинарен екип. При всички случаи тя трябва да се сподели и обсъди с всички, които имат отношение към случая.

Споделянето на оценката с човека, за когото се отнася е необходимо условие за постигане на двустранност и равнопоставеност в процеса на помагане. Споделянето трябва да се извърши на разбираем език, без това да означава елементаризиране. Добре е всички констатации да се поставят на обсъждане и приемане. Търси се мнението и съгласието на оценявания. Ако съществуват тези, които не са приемливи за него, те отново се дискутират и се търси обобщение, което удовлетворява и двете страни.

Всеки човек има право да се запознае с оценката, с нейния писмен вид като доклад, становище или друго.

Има случаи, при които споделянето е изключително трудно поради особености на човека – като когнитивни трудности, сериозни психични проблеми или умствена изостаналост. В такива случаи споделянето е с близък човек, който носи определени правомощия.

Оценката в работата със случай е процес, който във всеки момент може да бъде поставян на преглед и на актуализация.

Обикновено стартираме с първоначална оценка. В социалната работа, тя най-често е центрирана към идентифициране на риска, за да се вземе бързо решение за отваряне на случай, за спешна интервенция, за включване на институции или за подкрепа и пр.

Цялостната, или операционалната оценка на случая, може да се определи като същинската оценка. Тя най-често е насочена към планиране на работата, но може да бъде и в помощ на орган, който взема решение. Тази оценка обхваща всички компоненти, посочени по-горе и е центрирана към нуждите на човека.

Оценка на настъпилите промени се прави при преглед на плана и тя показва резултатите и нуждите от промяна в плана. Тази оценка е центрирана към зоните на промяна, но едновременно с това е добре да отрази и промяна в цялостната ситуация на клиента или у самия него, както и възникнала нова информация.

Заклучителната оценка също е ориентирана към постигната (или не) промяна, към резултатите от съвместната работа. Тази оценка се споделя също с клиента и обхваща също и значението на процеса на помагане за двамата. Тя обхваща и прогнозата за бъдещето, за запазване на добрите постижения.

Заклучителната оценка е важно да се сподели и с колегите и екипа, като оценката би трябвало най-вече да е насочена към адекватността и успешността на използваните подходи, методи на работа.

2. Важност на темата за потребностите

Човешките потребности са обект на многобройни изследвания, теории, трудове. Интересът към тяхното разбиране е обясним, те са водещ активатор на човешката мотивация, в крайна сметка винаги в основата на човешкия акт стои някаква потребност.

В социалната работа идентифицирането на специфичните потребности на отделния случай има водещо значение за планиране на помагащите интервенции, определянето на нуждите дава съдържанието на тези намеси. В практиката на социална работа идентифицирането на нуждите, както и всички други елементи на оценката, по-често преминават през житейските разбирания за потребностите, което крие рискове при избора на намеси. Рисковете са най-вече по посока на адекватност на тези интервенции.

Много често социалните работници поставят равенство между желания и потребности. „Детето каза, че не иска да вижда майка си“, или „Детето не иска да ходи на училище“. При такава „оценка“ на потребностите възможностите за намеса изглеждат много лесни (или невъзможни).

Друга трудност, която се среща в практиката е разпознаване и приоритизиране на физиологичните потребности, разбиране на потребността от сигурност основно като материална сигурност. Доколкото гарантирането на материалната, физическата сигурност на детето например е свързана с гарантиране на здравето и живота му, е естествено тези потребности да имат приоритетен характер. Центрирането обаче единствено към тях, подценяването на потребностите, свързани с психичното, с връзките, отношенията и пр., водят до намеси, които се преживяват от децата, не като закрила, а като разкъсване, дори като насилие.

На следващо място, често за професионалистите, изготвящи оценка е трудно да поставят потребността в нейното проявление като нужда, която е специфична за конкретния човек, в контекста на възрастта, психичното и социалното му развитие. Навлизането, например в професионалния език на понятието „значим възрастен“, често го превръща в нещо като панацея. Именно трудностите в разбирането на потребностите на хората и сложността на техните връзки често ги води към бързо и директно определяне на един или друг човек като значим възрастен. От друга страна липсва достатъчно разбиране и за промяната на проявата на една и съща потребност в различните възрастови периоди на живот на човека.

3. Респектът към потребностите е ключът на доброто третиране на хора с проблеми

Респектът означава на първо място разбиране и разпознаване на тези потребности, т.е. разбиране на специфичните (в зависимост от индивидуалните особености, възрастта, етапите на развитие и пр.) нужди, чрез които общите потребности се проявяват. Както вече беше казано, тук е една от големите трудности на помагачите специалисти. Неразпознаването на потребностите може да *ориентира работата към закрила, която се приема от детето като насилие, към подкрепа, която negliжира истинските нужди на човека, към спасяване, което повече вреди, отколкото да помага.*

Респектът също означава опит от страна на специалистите да отговорят или да благоприятстват отговора на всички нужди или на водещите за човека в конкретния период на живота му.

В лоното на разбирането за доброто третиране на хора с проблеми един от най-известните му изследователи проф. Жан-Пьер Пуртоа (Pourtois, J. -P., Desmet, H. 2009) и неговият екип създават теорията – парадигмата на дванадесетте потребности. Тези дванадесет потребности са резултат от анализ на водещите концепции в тази област и което е особено ценно, спрямо всяка група потребности са изведени адекватни на тях педагогически концепции.

Според тях доброто третиране минава през конструирането на идентичността (Пуртоа, Ж. П., 2012) на човека, което е един комплексен и конфликтен процес, който извежда на сцената афективни, когнитивни, социални и идеологически съставни

Sommaire

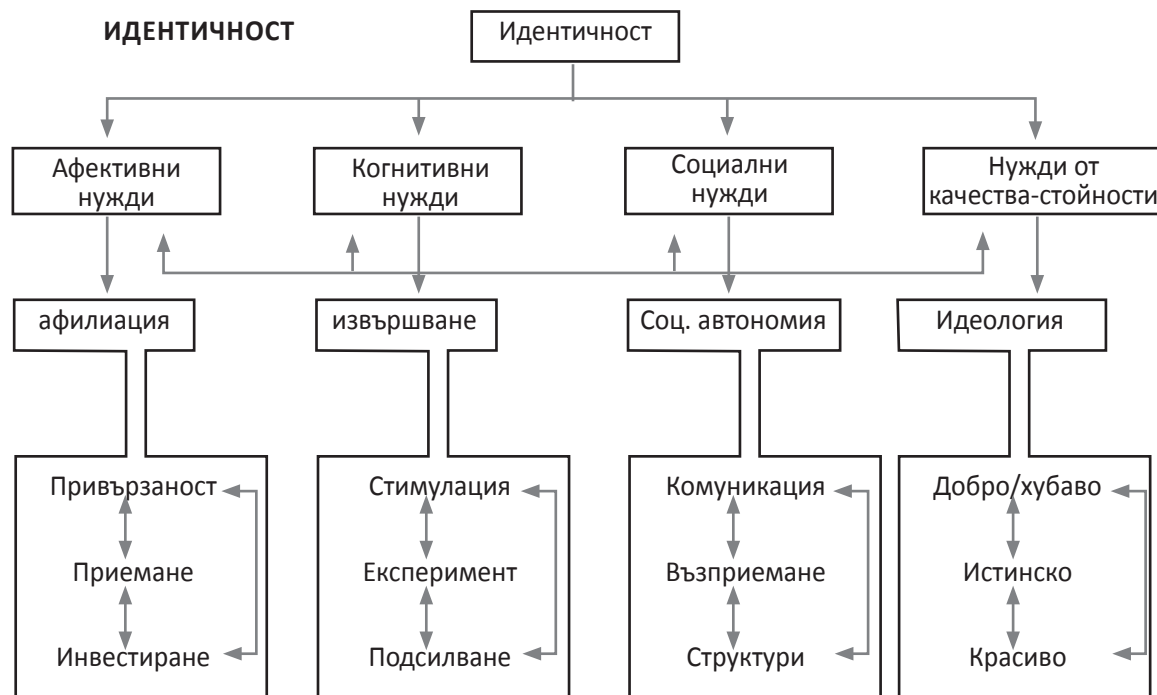


Таблица „Идентичност на човека и неговите потребности“, Жан-Пьер Пуртоа Международна конференция на ИСДП „Превенция на насилието“София, 2012 г.

Парадигмата минава през тези четири дименсии (Desmet, H., Pourtois, J.P., 2009). Всяка от тези дименсии има по три потребности на човек, особено в неговата детска възраст, които имплицират родителските нагласи и поведения.

При анализирането и разбирането на тези потребности е добре да ползваме и познанието, формулирано от (Маслоу, Й., 2001) за пирамидалния характер на потребностите, т.е. за появата на по-висшите

(специфично човешките) потребности едва след (на основата на) удовлетворяване на потребностите от по-ниското ниво.

Тук са представени различните групи потребности и възможните социално-педагогически отговори по отношение на всяка група, но *най-важното е в социално-педагогическата работа да се разбира и отговаря на набора от потребности заедно.*

4. Групи потребности, важни за оценката

4.1. Афективни потребности

Тази група потребности има базисно значение сред човешките потребности. Тя отразява нуждите на човека от връзка с другите хора. Има данни в изследвания и практики, които показват, че тези потребности за човешкото същество, особено в първите месеци от живота, имат конституиращо значение за него. В българската култура на възпитание и отглеждане именно тази група потребности най-малко се разпознават и уважават, особено в първите месеци и първата година от живота на човека. Рене Шпиц, наблюдава реакцията на бебета, които са разделени от своята майка, поради това че тя е в затвора (Макали, С. 1999) и въвежда понятия емоционален дефицит и анакликтична депресия. Изследванията на Рене Шпиц имат изключително влияние върху начина, по който се полага грижа за бебета в институции, сираци, изоставени или под закрила. Промяната е по посока на изграждане на „привилегирована“ връзка с човек от екипа, така че да е в състояние да изгражда за в бъдеще (Лакаде, Ф., 1999). За съжаление, у нас тези изследвания от 30-те години бяха абсолютно непознати и в бебешките домове беше наложена и (продължава да бъде) идеология, която е категорична, че знае точно кои са потребностите на бебето и че те са да е нахранено и облечено, както и да се пази стриктна болнична хигиена.

Групата потребности е свързана изключително с вписването в рода, общността, квартала и пр. чрез привързване, приемане и инвестиране, в смисъл на проектиране, на вписване в бъдещето, което не може да се случи без вписване в миналото и настоящето.

На първо място в набора от афективни потребности е потребността от *привързване*, от връзка, която представлява в най-основно отношение принадлежност.

4.1. 1. Потребност от връзка с другия

Първата връзка, привързаност и принадлежност на детето е към семейството и тя е удовлетворявана чрез вписването на детето в рода, което поставя основите, корените на неговата идентичност. Когато се изследват потребностите на детето на афективно ниво и неговата способност за свързване с другите хора, не би могло да не се представи теорията за привързаността на Джон Боулби (Bowlby, J., 1973). Също като Фройд, той е психоаналитик и смята, че психичното здраве и поведенческите проблеми биха могли да се дължат на травматични преживявания в ранното детство. Социалното реализиране на човека е силно обвързано с начина, по който е изградена първата връзка на детето, най-често с неговата майка. Bowlby предполага, че едно дете първоначално може да изгради само една привързаност и че съществуването на постоянна фигура, с която той се свързва, действа като сигурна база за опознаване на света. Постоянните отношения действат като прототип за всички бъдещи социални взаимоотношения, ето защо нарушенията през този период има тежки последици.

В крайна сметка родителството и ранното детство са свързани и тази концепция е сериозен обяснителен модел, който може да се ползва в работата на социалните работници и социалните възпитатели.

Теорията на Боулби има едновременно изключително влияние върху разбирането на механизмите, чрез които случващото се в ранното детство влияе върху живота на възрастния. Теорията на привързаността е развита от американския психолог (Ainsworth, M., 1996), която провежда наблюдение върху бебета на 12-месечна възраст, за да изследва тяхната привързаност в необичайна ситуация. Тя наблюдава техните реакции в епизоди от по три минути, в които те преживяват стрес от раздяла с майката (или друг бли-

зък човек) и среща с непознат човек. В резултат на това наблюдение на над 100 бебета авторката разделя бебета на три групи според типа реакция на раздялата.

Група (Б) са най-много от бебетата. Детето протестира на излизането на майката и изразява своето удоволствие, когато я вижда да се връща. Това удоволствие се изразява със звуци или с поглед. Когато изразяват стрес, те започват да плачат. Децата от тази група са определени като притежаващи сигурна привързаност.

Група (А) съставляват децата с несигурна привързаност и те са разделени на още две под-групи, тъй като проявяват многобройни реакции. В тази група (А) са децата с избягваща несигурна привързаност. При тази привързаност „детето сякаш има чувство на независимост, то се обръща към майката само когато го насочва към играчките или за да се увери в нейното присъствие. То не изразява реакция, когато майката напуска стаята и може да бъде индиферентно (незаинтересовано) или избягващо контакт, когато майката се върне“.

Борис Сирилник, нарича тези прояви при деца в институции, особено деца в периода на ранното им детство „фалшив аутизъм“. Можем да видим такива прояви при деца в ДМСГД, ДДЛРГ – децата сякаш не се интересуват от никого, прекарват времето в равномерни, повтарящи се движения, удрят си главата и пр.

Група (С) са децата с амбивалентна (противоречива) несигурна привързаност. Това са децата, които от началото на епизода до края се чувстват зле: залепени за своята майка, те не се интересуват много от играчките, понякога разстроени, понякога ядосани от раздялата, при връщането смесват гняв с търсенето на близост или се проявяват като изключително пасивни.

Ако отново ползваме примера с институционализацията като тежка форма на проблеми в изграждането на привързаност, често виждаме деца, настанени продължително в институции, да се „залепват“ към всеки възрастен, да правят бързи връзки и бързи раздели.

Група (Д), която е добавена по-късно, на несигурна привързаност, е определена като дезорганизирана несигурна привързаност. Наблюдателят остава с чувство за дезорганизираност, за едва ли не липса на всякакъв капацитет за връзка.

Едновременно с развитие и одобрение, теорията на привързаността е и силно критикувана, преди всичко по отношение на разбирането на единствената привързаност и на единствената връзка в ранното детство. (Rutter, M., 1979), който е един от създателите на резилианс подхода, задълбочава проучването на последиците от майчината депривация и без да я подценява, въвежда разбирането за мултипривързаност, т.е. за способността на децата да се възползват от своето обкръжение и да направят повече връзки.

Това, което е важно да се отбележи, че емоционалните потребности на детето (и на човека през целия му живот) включват изграждане на връзка с друг човек и че връзката с майката в ранното детство, особено през първата година, има ключово значение за бъдещето развитие и социализация на детето. Това значение се открива през способността на човека да прави връзки с други хора. Много изследвания показват, че можем да разберем каква е била тази първа връзка по начина, по който възрастният прави връзки с другите.

Разпознаването на потребностите на детето е твърде сложен процес, който е процес на търсене на отговори, повече отколкото на „сигурно знаене“ на тези отговори, „потребностите на детето се приемат като въпроси, които са адресирани към майката, и на които тя ще се опита да изобрети отговори. Нейните изобретения, това са нещата, които говори на детето“ (Банова, В., 2008). Опората на това познание би могла много да промени практиките на грижа за едно бебе и в семейството, и в институциите. Би могло да помогне на майките или тези, които полагат грижи, повече да слушат, да наблюдават и да „питат“ детето, да говорят с него, отколкото да са сигурни, че знаят какво е най-добро за него. Възрастните традиционно говорят на детето, а не *с детето*, смятат, че е най-важно да му кажат какво *трябва*. Обикновено ако го питат, те го изпитват, не се интересуват истински от това, което детето казва с думи, жестове, плач, действия и пр. Връзката с възрастния се изгражда благодарение на неговото

присъствие и ангажиране, но не натрапчиво, назидателно и въздействащо, а подкрепящо свободата и творенето на детето на своя свят.

Резилианс подходът посочва, че „вътрешният модел“, създаден през ранното детство, не е задължително непроменен. Действително първата връзка е много важна и е необходимо да се правят усилия за нейната подкрепа, но има и други възможности за подкрепа на промяна на този модел и това е юношеската възраст, която също е сензитивна за изграждане на връзки, т.е. за промяна на „вътрешния модел“. През юношеството има възможност да реструктурира привързаността, ако с младежа се изграждат конструктивни връзки от страна на възрастните. Това, което е много важно, когато се прави оценка на случая, е да се идентифицират нуждите на детето, отнасящи се до неговите афективни потребности.

Случай от практиката

Момиче на 15 г., израснало в институция, с високорискови прояви като самонаранявания, бягства, насилие над по-малки, просия и пр. Развива връзки на прилепване към възрастните, основно възпитателите. При тези връзки тя има очакване за абсолютно приемане от страна на „избрания възрастен“, от специално отношение към нея, от непрекъснато изразяване на одобрение и грижа. Всяко подобно отношение към друго дете в групата го приема като изоставяне, като насочено лично срещу нея. В резултат прави самонаранявания или други прояви с различна острота и интензитет.

В тази ситуация се идентифицират емоционалните потребности на момичето сега, както и последиците от изоставянето в ранното детство, също така формираният модел на привързаност в контекста на юношеската възраст, както и потребността от свързване, и едновременно потребността от връзка, в която да се инвестира цялото страдание и болка. Свърхинвестирането в една връзка е нещо, което никой друг не може да понесе и такава връзка е обречена. По тази причина често и връзките, свързани със сексуалната зрялост и идентичност, са краткотрайни, белязани с проблеми или патология.

Екипът реши да се опита да промени този „вътрешен модел“ за изграждане на връзки като „застане“ на мястото на възрастен, който да изгражда връзка, различна от вътрешния модел. Екипът ще се опита да покаже приемане, зачитане, уважение, без да допусне залепване, показвайки едновременно с приемането и уважението и периметъра на тази връзка, нейните граници.

4.1. 2. Потребност от приемане

Когато се говори за афективните потребности и доброто отношение, след привързаността и принадлежността идват потребностите от приемане и инвестиране. Приемането е директно свързано с идентичността на човека, на неговото себевъзприемане. Според Ериксон „родителите предават на своето дете усещане на сигурност, чрез едновременно комбиниране на силна чувствителност към нуждите му и интимно чувство, което гарантира усещане на сигурност“. Д. Уникът говори за доверието в отношенията дете-родител, които най-вече създават това чувство за сигурност и усещане, че си приет. Това е безусловното приемане на човека, на детето, което е много важно за идентичността. В крайна сметка има значение как другите те приемат при изграждане на образа за себе си и това значение нараства в зависимост от това кой изразява приемането през различните възрасти на човека – родителите, общността, обществото. Безспорно е значението на родителите през целия живот на човека, но базисно в ранното детство.

Приемането всъщност дава чувството на сигурност у човека. Можем да разберем базисното чувство на несигурност, което изпитват децата (и хората) в ситуация на изоставяне.

Когато се срещнем с дете, би трябвало да можем да идентифицираме нуждите му от приемане. Най-честата трудност при професионалистите е да идентифицират тази нужда като я различат от капризите и желанията, въпреки че тя е свързана с тях, но не се изчерпва. Детето няма думи, с които да изрази тази потребност и когато тя е нарушена, вербализирането минава през желания и капризи. Не-разпознаването им, директното удовлетворяване на каприза или тяхното отхвърляне без показване на приемане, не носят успокоение на детето и сякаш то продължава да иска, да капризничи, да отказва, сякаш до безкрай.

4.1. 3. Потребност от инвестиране

Третата от тази група потребности е потребността от *инвестиране* в човека, от приемане на надежди, желания, мечти за него от родителите му (или тези, които ги заместват в ежедневните грижи). Това е потребността да бъдем важни за някого и той да ни проектира в бъдещето. Това ни позволява и ние да се проектираме и да мечтаем за това бъдеще. Базирани на родителския нарцисизъм (David, M., 1962), житейските проекти, жизнените сценарии на родителите за детето им, са отговор на тези потребности. Това е една ключова функция на родителството да отвори пространство за социалните цели и мечти на детето си. Разбира се, детето може да приеме и осъществи тези проекти като свои, може да ги отхвърли и развие противоположни (Берн, Е., 1992), може да ги реконструира според своите желания и потребности и ги превърне в свои, да ги разбере, приеме или изгради нови свои проекти и пр. Важно е, както твърдят много изследователи, да ги има тези проекти. Срещаме се с деца, които нямат свои проекти, които живеят ден за ден, които не се виждат в бъдещето и най-често това са деца, изоставени от родителите си или деца, които са малтретирани по друг начин от тях, деца, чиито родители са имали „лоши“ проекти за своите деца или не са имали никакви.

4.1. 4. Социално-педагогически отговори на групата афективни потребности

- подготовка и подкрепа на родителите и другите структури, споделящи грижата за децата от 0-7 г., за значението на афективните потребности, за да бъдат „достатъчно добри родители“, да могат да говорят със своето дете, да го подкрепят в свободата му да твори и расте и пр. ;
- социално-педагогическа работа със семейства в риск за подкрепа на връзката на едно дете с двамата родители, за вписване на юношата в рода, припознаване, поддържане на връзка с него, дори когато не е при тях;
- директна работа с юноши в риск за удовлетворяване на потребността от приемане и принадлежност чрез отношенията с възрастните, споделящи грижата за тях или разширяване на афективната констелация, подкрепа на афективния щит (Cyrulink, B., 2011);
- възпитание и грижа, насочени към стимулиране на спонтанността и креативността у детето в семейството, приемното семейство, детската ясла, приемен дом и пр., отказ от „традиционното“ възпитание, ориентирано към възпроизвеждане, изпълнение на задачи, стимулиране на послушание, т.е. преминаване към психоаналитична педагогика (Pourtois, J. -P., Desmet, H., 2002);
- разумен баланс между свобода и фрустрация, както отново ни насочва психоаналитичната педагогика;
- педагогика на проекта, стимулиране на проектирането на юношата в бъдеще, тук ключово е постигането на ангажираност от страна човека със себе си, което отново минава през отношението със възрастните. Действието е резултат от ангажирането и то позволява на човек да види напред, да започне да „планира“ себе си напред.

4.2 Когнитивни потребности

Те са свързани с реализацията на индивида – стимулиране, експериментиране, „подсилване”. Това са групата потребности, свързани с необходимостта от реализация, от изява и проява на нашите способности, на нашия потенциал.

4.2. 1. Потребност от стимулиране

Реализация на потенциала на човек зависи от стимулите, които то получава от външния свят, от семейството си, общността и обществото като цяло. Много е важно действията, опитите, поведението, отношенията на индивида да бъдат забелязвани и да има реакция от страна на другите. Развитието на човек се случва и през ученето, т.е. усвояването на нови познания, умения, опит, през тренирането, съпреживяването, имитацията и пр. Усвояването е зависимо от стимулите, които то получава в процеса на учене. И тук на първо място е връзката, която позволява идентификацията на човек, но освен нея или заедно с нея са важни и специфичните похвали, чрез които се „закрепва” наученото, както и мотивацията за учене.

В практиката на учене на хора в риск (в къщи, училище, социални услуги, корекционни структури) много често те или не получават стимули, или получават само преобладаващо негативни. Поради много причини в семейството, човекът в риск, особено в детска възраст не получава нужната му стимулация и то не развива мотивация за успех. Това неудовлетворяване на необходимостта от стимулиране води до намаляване или изчезване на мотивацията за учене, което намалява постиженията, което пък още повече намалява мотивацията и детето все повече чупи играчките, юношата „не иска” да ходи на училище, става агресивен, преместват го и пр.

4.2. 2. Потребност от експериментиране

Човешкото същество е творческо, то има необходимост да създава и да твори. Детето се опитва да измисля, да предполага и подлага на проверка предположенията си. Удовлетворяването на тази необходимост е свързано с удовлетворяването на предишните, т.е. обикновено тази необходимост възниква при удовлетворяване в някаква степен на предишните. Едно дете, което не е получило удовлетворение на нуждата си от връзка и сигурност, не е стимулирано да се учи непрекъснато, трудно проявява необходимост от експериментиране. Но понякога именно творчеството отваря появата на другите потребности. Много често при депривирани емоционално деца, юноши, а и възрастни, включването в артистични дейности подпомага един комплексен напредък в проявата на нуждите им и възможност за техен също така комплексен отговор.

4.2. 3. Потребност от „придърпване”, усилване

В процеса на учене от външния свят, човек има нужда от „теглене”, от „придърпване” напред. Това означава, че има необходимост от усложняване на „задачите”, така че да усъвършенства капацитета си. Човек обикновено използва постигнатото за основа на едно следващо постижение, но за да се случи това има нужда от това да получава „задачи” от т.н. „зона на близко развитие” (Выготский Л. С., 1984.). За да ги „реши” той полага повече усилия от обикновено и постигането на успех носи по-голямо удовлетворение. По този начин се появява необходимост от „решаване на все по-сложни задачи”. Обичайно тя се проявява като водеща още в края на ранното детство в резултат на добро родителство и успешни първи стъпки в социализацията на детето. Когато тези условия са други, когато има сериозно лишаване от удовлетворяване на предишните потребности, са необходими много усилия за преодоляване на последиците.

Деца, които са в риск от отпадане от училище, например, често изостават много в процеса на учене, за тях „задачите” са в „зоната на много далечното развитие” и те не могат по никакъв начин да ги решат. Един юноша, който не може да чете и пише, не е в състояние да подготви самостоятелно урок по география, каквито и старания да положи. Той има нужда от помощ за да „навакса”, да преживее успех от

ученето и едва след това може да се очаква, че ще положи самостоятелни усилия. Това е дълъг процес, зависещ от различни фактори, свързани отново с удовлетворяването на всички потребности на човека.

4.2.4. Социално-педагогически отговор на когнитивните потребности на човека

На първо място би могло да бъде осмислянето на т.н. роджърсианско мислене за ученето или ученето на хуманистичната психология и педагогика, която приема възрастния като фасилитатор, улеснител и медиатор на ученето на младите, не като директно даващ знания. Както казва К.Роджърс, всеки човек има капацитет да учи и ученето е успешно, когато то е важно за учещия, когато е включено в отношения, които водят до промяна в организацията в самия себе си, т.е. когато учещият е приет, зачетен, въввлечен. Възрастният има автентично отношение към детето и към неговото учене. Всяка заплаха на това отношение е заплаха за ученето (Rogers, C., 1972).

На следващо място е важно да се отбележи активното учене, ученето в действие. Теорията на социалното учене дава добри ориентири за важността децата да учат активно и техники като съпреживяване, игра, ролеви игри, моделиране, трениране. Активните методи на учене имат ефект на въвличане, на индивидуализиране и подкрепят капацитета на всяко дете и човек.

Диференцираната педагогика и активната педагогика като последващ отговор на потребностите дават акцента към развитие на познавателната диференциация, психологическата диференциация и социокултурната диференциация. Изключително важно е експериментирането във всяка възраст на човека. Тук ролята на възрастния също е по-скоро на медиатор и на дистрибутор на информация, и на „дърпащ“ когнитивното развитие на човека. (Pourtois, J. – P., Desmet, H. 2002).

4.3. Социални потребности

В тази група се включват потребностите, свързани със социалната автономия. Те обхващат потребностите от комуникация, зачитане, структуриране (регулярност, опори и пр.).

4.3. 1. Потребност от комуникация

Всяко човешко същество има нужда от комуникация в своята общност. Приятелството, различните групи, към които се опитват да принадлежат, групите по интереси и пр., съставляват социалната мрежа, в която човек функционира. Богатството на тази мрежа удовлетворява потребностите от общуване, чрез които човек намира своето място в общността. Социалният статус, социалните роли са важни за идентичността на човека. Когато правим оценка на социалните нужди е важно да проучим социалната комуникация, за да очертаем социалната мрежа, „социалната геносоциограма“ (Шютценбергер, А. А, 2014), както я наричат някои представители на системния подход и която резиланс подходът успешно интегрира. Често се казва, че човекът не иска да общува, не иска да има приятели. Добре е да си даваме сметка, че всеки човек има потребност от социална комуникация и да открием в конкретния случай какво означава – отхвърляне от общността и групата, трудности в социалните умения, в уменията за общуване. Тъй като това е потребност, хората откриват удовлетворяването и в няколко конструктивни модели – включване в групи на по-големи, включване в групи с асоциални прояви, изолиране в света на „интернет игрите“ или др.

4.3. 2. Потребност от зачитане

Потребността от зачитане е директно свързана с удовлетворяването на предишната потребност. Човек не просто се нуждае от комуникация и включване в социални групи, той има потребност от социално зачитане, т.е. от позитивен статус. В този смисъл значението на училището, общността като мощни социални агенти за усещането на себестойността, е огромно. За съжаление, често хората в риск не са социално приети и това се отразява на изграждането на тяхната идентичност.

4.3. 3. Потребност от структуриране

Потребността от структуриране, от граници, е също важна в план идентичност и в план за цялостно развитие и функциониране на всеки човек. Човек има нужда от структура и граници, човекът има нужда от тях през целия си живот. Те правят живота ни предвидим и сигурен. Правилата и нормите, които очертават различните граници при социалното взаимодействие, трябва да носят този смисъл. Често при децата границите се поставят безусловно, безкритично, без респект към личността на детето и то не разбира смисъла им на сигурност, а ги приема като натиск, насочен срещу него. Липсата на правила също е малтретиране, което не зачита детето и му пречи да се развива.

За да се идентифицира по един подходящ, позитивен, проактивен начин, детето има нужда от любов и от граници. При оценката е важно да разберем как е удовлетворявана тази потребност и какви специфични нужди възникват, когато е имало трудности.

4.3. 4. Социално педагогически отговори на социалните потребности

Комуникацията с децата е сфера, в която родителите и възрастните имат какво да учат и развиват. Педагогиката на общуването, възпитанието в общуване надхвърля ученето и отново е функция на отношенията и връзките. В този смисъл от социално-педагогическа гледна точка е важно да се подкрепи промяната в комуникацията между деца и възрастни и да се осмисли значението на комуникацията за влизане на човека в социалното. Социалното може да бъде подкрепящо, приемащо, отварящо място, вписващо в роли и функции, които правят човека реализиращ се и успешен. Социалното може да е унижаващо, унищожаващо, смазващо. Ангажимент на социалната педагогика е да наситят „преходните епизоди“ в живота на човека, какъвто е и периодът на юношеството, така че той да може да понесе фрустрацията, да интегрира правилата в своя вътрешна рамка на свобода и автономност, на себезачитане и зачитане на другите. Тези епизоди са индивидуални, уникални, достъпни отново през отношението, през придружаването, което може да ги улови в отсъствието, изоставянето, агресията, страха, липсата и пр.

4.4. Духовни потребности, потребности от идеология

Тук са потребностите от добро, от истинско, от красиво. Всеки човек има такива потребности, но тяхното удовлетворяване е обвързано с предишните по един базов начин. С други думи не бихме могли да започнем работа с „морализаторстване“, без преди това да сме се уверили, че емоционалните потребности от приемане и принадлежност, потребностите от реализация и социален статус в някаква степен са удовлетворени. Често се опитваме да мотивираме хората за промяна като се опираме на това, че така е правилно, но за старателния човек подобен мотив е лишен от личен смисъл. Идеологическите измерения обхващат сферата на ценностите, които се отразяват в отговорите на афективните, когнитивните и социалните потребности на човека. Важно е да ги проучим, за да можем да потърсим адекватни интервенции за тяхното развитие и удовлетворяване.

Това разделяне на потребностите е условно, доколкото те функционират във връзка и взаимодействие като връзките могат да бъдат доста сложни в контекста на съществуването на всеки от факторите като позитивен и негативен.

„В заключение, в практичен възпитателен план, доброто третиране е свързано с конструирането на идентичността на младия човек, която изглежда многоформена, необходимо е важно да се фаворизира множествена идентичност. Поради това родителите и възпитателите е добре да се стараят да развиват противопоставени перспективи: зависимост (родство, традиции, принадлежност); независимост (самостоятелност, иновативност); социална адаптация и индивидуална реализация; търсене на активен отговор на нуждите или пасивно приемане на афектация или стимулация; привързаност към родителите, привързаност към връстниците. Възпитанието би трябвало едновременно да манифестира доверие и нежност, любов и структуриране, зачитане и приятелство. И накрая е важно да се знае, че платформа на идентичността са привързаността и инвестирането“ (Pourtois, J. -P., Desmet, H. 2002).

Подходът Резилианс – еkleктична концепция за социално-педагогическа работа

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Същност на понятието

Резилиансът – едно ново и старо понятие, което съдържа набор от елементи, различаващи се в зависимост от разбирането, което се влага в него. Дали става дума за общата способност на хората да отстояват на трудности, да се справят с трудности, дори да извличат сила от тези трудности или за извънредната способност за оцеляване от тежки травми, по-скоро изключение отколкото правило? Във френски език понятието се отнася се до физиката на телата; в английския употребата е най-често за да обозначи силата на тялото и устойчивостта на характера. Смята се, че произходът е от латинското 'resilio' – скачам назад, подскачам, избликвам. В психологията обозначава динамичен аспект, който отразява, способността на травмирания индивид да започва отново, да се възстановява. Употребата на понятието в ежедневието или едно възможно прагматично определение е способността на определен индивид или система да се развива и израства в много трудни условия. Казва се за някого, че е резилиантен, тогава когато той се справя добре в условия или след сериозни изпитания.

2. Същност на феномена Резилианс

Резилианс теорията е сравнително нова теория, която през последните десетилетия „води“ помагачата работа с деца и младежи в цял свят. В професионален план има дискусия за това какво е резилианс, от какво зависи той, т.е кои са факторите за резилианс. Най-широкото разбиране за резилианс е такава „позитивна адаптация при екстремни трудни обстоятелства, след справянето, с които ние очакваме функционалните или когнитивните способности на индивида да нарастват“ (Rutter 1985; Garmezy 1985; 1983; 1991; Masten and Coatsworth 1998). Прагматичното определение е способността на определен индивид или система да се развива и израства в много трудни условия. Тази способност изисква – предпазване, изграждане и планиране в перспектива. Тя се променя в зависимост от условията и етапите на живота и не абсолютна. Една от максимите, които се използват да опишат феномена е „Нищо не е спечелено докрай, нищо не е изгубено изцяло“. Резилиансът е понятие, което назовава способността на хората да се възстановяват след травми и то по начин, който ги прави по-силни. При този подход личността е дефинирана като уникална - чертите на личността, талантите и възможностите са силите, на които можем да се опрем в подкрепата. Според Garmezy³⁵ (1983) факторите за резилианс са добро отношение с минимум един възрастен; добър капацитет за активно заставане /лица в лице/ с проблемите/копинг/; способност за създаване на добри междуличностни взаимоотношения; призната компетентност в някаква специфична област, от самото дете и от неговото обкръжение. Стефан Ванденсфелд /1996/ определя за такива социална мрежа и приемане на детето като личност; способност да се намери смисъл в живота; способност и усещане за управление на своя живот; чиста любов; чувство за хумор. Според известния английски психиатър и представител на този подход Майкъл Ратер, (1990) в перспективата на оценяването, предлага протективни фактори в дългосрочен план като съществуване на една протезирана област /семейство, училище, квартал, здравословно състояние/; позитивен опит във връзка с възрастните, с връстниците в подкрепящи и валоризиращи ситуации; система от вярвания или ценности, които позволяват да се придаде смисъл на събитията.

Подходът разглежда постигането на резилианс като процес, не като еднократен акт, който се случва веднъж и е за винаги. Нещо повече, човек може да преживее резилианс в една област и да

35. EGerardLopez, AuroreSabouraud-Segun, Louis Jeheletal. Psychoterapiedesvictimes

не успее в друга. Процесът на резилианс е индивидуален за отделния човек, т.е. протича по различен начин, различно време, различни фактори го определят. Едновременно с това като съдържание той е по-скоро холистичен процес, обхваща промени в цялостното функциониране на човека. Резилиансът е „биологичен, психоафективен, социален и културен процес, който позволява ново развитие след травматизъм“.³⁶ Постигането на резилианс не се разбира веднага, обикновено минават години, преди да се установи, че преодоляването на травмата е наистина интегрирано и човек може да продължи напред.

3. Същност на подхода Резилианс

Какво означава подход на резилианс, резилианс подход? Това дали е нова школа за разбиране и интервенция, нова методология на работа или нещо друго. Често, когато говорим за подхода резилианс, хората не разбират, те смятат, че човек може да преживее резилианс, може да бъде резилиантен, но това е резултат, характер, личностни особености, но не подход.

3.1. Подходът за резилианс е по-скоро нагласа, отношение, разбиране.

Този подход е комплекс от нагласи, отношения, ценности, в центъра на които стои способността, капацитета на хората да се справят, не техния проблем. При този подход ние предварително приемаме, че хората по-скоро се справят и ако не могат, то не се дължи толкова на „болестта, проблема“ им, колкото на неизползване на ресурсите, които съществуват. *Резилиансът е хуманистично, позитивно ориентирана концепция, базирана на оцеляването, на устойчивостта и справянето, а не на страданието.* Нещо повече, този подход разглежда страданието и като фактор за закаляване, разбира се не самото страдание, а способността на човешкото същество, да приеме страданието, да го „преработи“ и да продължи своя живот. *Резилиансът ни позволява да погледнем и се отнесем към човека, преживял тежка травма като към личност, към човешко същество, не като към жертва.* Необходимостта да подкрепим резилианса в човека, т.е. общия му капацитет за справяне, ни кара да го възприемем като субект, който гради своите отношения с другите, а не само като човек с проблеми, жертва на насилие.

3.2. Еклектичен и монолитен подход.

Важно е да се отбележи, че резилианс подходът като система от идеи, познания, ориентири за интервенция се базирана на изследвания и познания от различни теоретични школи и направления, което го прави еклектичен подход, „заимстващ“ ресурси от цялото човешко познание. Той отваря пространство за дискусия и търсене на отговори от различни гледни точки, приемайки, че човешкото същество и връзката му със света е сложна материя, вероятно непознаваема докрай по дефиниция. На Първия световен конгрес³⁷ по Резилианс си дадоха среща представители на психоаналитичната школа от Франция, Белгия, Италия, Канада, с представители на когнитивно-поведенческата от Великобритания, САЩ, Германия и пр. Едновременно с това лекари и психолози, социални работници и възпитатели дискутираха със социолози, културолози и др. професионалисти. Различието се възприема като богатство, не като основа за противопоставяне, което не ограничава несъгласията, споровете и пр., но разположени върху общото търсене на отговори. Едновременно с това, резилианс подходът има набор от основни идеи, тези, концепти, които го правят монолитен, по един стабилен, ясен и предвидим начин, без да се превръща в догма. Може да се каже, че едно от богатствата на подхода е в избягването на категорични отговори и предоставянето на решения. Той е по-скоро подход, т.е. стремеж да се ползва натрупаното познание като се опираме на някои основни разбирания:

36. Б. Сирулник, Лекция в Софийски университет, 2012 г.

37. Париж, юни 2012 г.

3.3. Ново разбиране на силните страни на хората

Начинът да се помогне на хората да открият решенията за справяне е в помощта им да открият собствените си способности и да ги мобилизират. При този подход принципът за работа със силните страни намира смисъл в разбирането, че тези силни страни са индивидуални, че не става дума за противопоставяне на силни и слаби, а на способност всяка страна да бъде видяна и като силна.

3.4. Резилиансът предлага на професионалистите от различни области **друг подход към проблема, с който се занимават.**

Специалистите по резилианс насочват към разглеждане на проблема като възможност, към търсене на решения чрез самия проблем, нещо повече те го разглеждат и като източник на сила. В работата с хора, преминали през сериозни изпитания интересът е именно към начина, капацитета, способността да се премине през тези изпитания, не към самите изпитания.

4. Резилиансът и човешките потребности

Като подход, респектиращ човешкото познание в неговото многообразие и противоречие, резилианс подходът се опитва да изследва и разбере от една страна, как функционира връзката потребност – травматично преживяване, като изоставяне, насилие, лишения, т.е. как човешкото същество „понася“ това драматично negliжиране, депривирание, дори изместване на именно специфичната, „човешка“ част от нашите потребности. Изследователите на резилианса се опират на познанията на науката и практиката за последиците от не удовлетворяване на тези потребности, или на патологични механизми за тяхното удовлетворяване. Такива могат да бъдат любов през насилие, връзка през насилие и пр., или всичко, което често наричаме малтретиране. От друга страна, резилианс подходът изследва, проучва връзката потребност – удовлетворяване и справяне с травматично преживяване, т.е. успява ли човешкото същество да „компенсира“ депривирането на една потребност с удовлетворяването на друга. Понятието компенсира е очевидно неуспешно, тъй като не става дума за прост механизъм на заместване, а по-скоро за специфичен начин на интегриране на специфични ресурси, което като резултат има успешно продължаване на напред. Не става дума за заличаване на последиците от травматични преживявания във връзка с потребностите на човека, а за тяхното разбиране, интегриране и дори „използване“ на това преживяване за закаляване, за усъвършенстване способите за справяне в трудни ситуации. Подходът за улесняване на резилианса при хората развива през последните години базисни понятия като **добро отношение, споделено родителство, споделено възпитание** и др.

Доброто отношение (bientraitence) като понятие и концепция е неологизъм, който се „противопоставя“ на малтретирането, което буквално означава лошо отношение. С други думи професионалните усилия би било по-ефективно ако бъдат насочени към осигуряване на добро отношение, отколкото към справяне с последиците от малтретирането. Нещо повече, поставя се въпросът дали липсата на малтретиране директно означава добро третиране.

5. Доброто отношение – респект към комплекса от потребности на отделния човек

Респектът означава на първо място разбиране на тези потребности, т.е. разбиране на специфичните (в зависимост от индивидуалните особености, възрастта, етапите на развитие и пр.) нужди, чрез които общите потребности се проявяват.

Респектът също означава опит от страна на помагащите специалисти да отговорят или да благоприютстват отговора на всички нужди, или на водещите за човека в конкретния период на живота му.

В лоното на разбирането за доброто отношение към човека, един от най-известните му изследователи, проф. Жан-Пиер Пуртоа³⁸ и неговият екип създават теорията или парадигмата на дванадесетте потребности. Според тях доброто третиране минава през конструирането на идентичността³⁹ на детето, което е един комплексен и конфликтен процес, който извежда на сцената афективни, когнитивни, социални и идеологически съставни.

Парадигмата минава през тези четири дименсии⁴⁰. Всяка от тези дименсии има по три потребности на детето, които имплицират родителските нагласи и поведения.

При анализирането и разбирането на тези потребности е добре да ползваме и познанието, формулирано от Й. Маслоу за пирамидалния характер на потребностите, т.е. за появата на по-висшите (специфично човешките) потребности, едва след (на основата на) удовлетворяване на потребностите от по-ниското ниво.

Доброто отношение в социалната работа означава също и:

- правото на избор на човека, както за своя живот, така и за помощта която му се оказва;
- качество на връзката при помагане – А.А.А (нагласа за автентична афективност, Томкевич)
- стремеж към включване на външни ресурси;
- организация и граници.

38. Jean-Pier Pourtois, Huguette Desmet, L'education postmoderne, Presses Universitaires de France, 1997 ISBN978-2-13-052654-4, l'edition 5, 2009 Paris

39. Лекция на проф. Пуртоа на тема „Доброто отношение“, изнесена на Международна конференция за превенция на насилието над деца, София, ноември 2012 г.

40. Culture et bientraitance, Sous la direction de Hugettedesmet et Jean-Pierre Pourtois Preface de Boris Cyrulnik De Boeck Universite, 2005ISBN 2-8041-4886-6

Резилианс базирани възпитателно-терапевтични интервенции към юношите във висок риск

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Резилианс терапевтичният подход предполага работа с контекста, т.е. семейството, общността.

Общността и семейството са опората в идентичността на човека, вписването в тях му помага да се вижда в бъдещето, да намира смисъл в живота си. *Резилианс екипът подпомага развитието на принадлежност като се опитва да открие мястото, където юношата се чувства принадлежащ.* В този смисъл резилианс екипът има няколко възможности, в зависимост от индивидуалната ситуация на младежа – да работи заедно с представители на семейството и общността в контекста на съвместното, споделеното родителство и реконструиране на способността за привързаност; да работи за приемане на семейната и общностна ситуация чрез думите, с които изразява уважение и зачитане към трудностите им да бъдат опора на младежа; да търси заедно с младежа идентификационни опори у тях, които биха му помогнали да развие една конструктивна автономия. Резилианс екипът се опира на малките промени, за които всеки от обкръжението може да допринесе.

Промяната в живота на юношите във висок риск е труден и продължителен процес и тя не се случва магически, а по-скоро през „магията на малките промени в ежедневието“ (Epston, D. , White, M. 1992).

2. Резилианс терапевтичният подход е ориентиран към съхраняване на позитивното от житейската история на младия човек и към промяна на представата за себе си, т.е. помощта е юношата „да пренапише“ своята история и така да промени представата за себе си.

Приемането на своята история е изключително важна характеристика на желаната промяна, което прави мост между миналото и настоящето и позволява проектирането в бъдеще. Без това приемане не може да се направи и стъпката към приемане на себе си като субект на своя живот, на мястото на една травматична идентичност като жертва, отхвърлен, без стойност, обречен и пр.

Важно е да се опитаме до помогнем на младия човек да види себе си по нов начин не като жертва, изоставен, безстойностен човек, а като човек, който е успял да стигне до тук, който е оживял и направил неща. Намесите са насочени към окуражаване на младежа да открие и сподели кои са тези негови качества, фактори от неговото обкръжение, срещи с други хора и пр., които са му позволили да оживее и да бъде тук сега. Това се постига чрез връзката на специалиста с младежа и особения подход на говорене с него. Вместо „разкажи ми за трудностите в своя живот“, „моля те разкажи ми как се справи тогава, когато..., кое беше това, което ти помогна?“. Тук много подходяща практика е наративната терапия или терапията, основана на разказа. Като еkleктичен подход резилианс подходът отваря пространство за прилагане на наративната терапия, индивидуално и групово.

3. Резилианс терапевтичният подход отчита значението на социалната ситуация, бедността и неравенството като влияещи върху човека.

Това е важен аспект в работата на екипа, истинското разбиране и отчитане на ситуацията на живот на младежите, за може да говори за нея по автентичен начин. Понякога е необходимо добре да се познава реалния живот на младежа, да се познава отвътре. Понякога резилианс терапевтите реално се потапят в средата, от която идват тези млади хора, за да могат наистина да изпитат емпатия.

4. Резилианс терапевтичният подход предполага дълготрайни взаимоотношения, основани на връзка на постоянство и привързаност.

На практика става дума за *предоставяне на реален опит на юношата в друг тип връзка с възрастен*.

Както посочват специалисти по резилианс терапия „трябва да приоритизираме изграждането на дълготрайни взаимоотношения през различните етапи на нашата работа. В контекста на резилианс, дълготрайните връзки са важни за децата, защото възрастният (специалистът) има възможност да вникне и анализира реалните нужди на децата. Освен това, такива връзки дават спокойствие и сигурност на децата, което от своя страна им помага да се фокусират върху своите трудности.“ (Hart, A., Blincow, D. , 2007).

Интензивната социално-педагогическа подкрепа е комплекс от дейности, които структурират и характеризират връзката между ключовия специалист и юношата. Изграждането на връзката между професионалист и дете е насочена към *постигане на привързаност* и цели развитие на способността на детето да се привързва и да изгражда връзки.

5. Резилианс подходът предполага и предоставяне на реален опит на различен тип връзка дете/възрастен

Приносът на интензивната социално-педагогическа подкрепа е в предоставяне на житейски опит в друг контекст на връзка и отношение с възрастен.

Тийнейджърите във висок риск обикновено имат вече история на връзки с възрастен, която е белязана от насилие, манипулация, експлоатация, отхвърляне, липса на интерес и внимание. Придобиването на личен опит от друг тип връзка може да промени представата им за себе си, за другите и възможностите на човешкото общуване и връзка.

Добра практика от други страни – Индивидуален проект с „добър възрастен“, Дания:

„При случаи на юноши в конфликт със закона в Дания се изпълнява т.н. младежка санкция, това е санкция от 2001 г. за сериозни престъпления на непълнолетни, предвижда три фази в рамките на две години – настаняване в закрито заведение, обичайно срокът съвпада със срока на предварителното задържане; настаняване в открито заведение- 24-часов център за грижи; алтернативни мерки и условия, изпълнявани в обичайната среда на непълнолетния. Това е санкция, която както и другите, се налага от съда, но се изпълнява от социалните власти.

Организацията Солагер притежава лиценз да изпълнява такива младежки санкции. Тази организация съдържа в структурата си т.нар. Отдел за проекти. Той съществува от 1995 г. и представлява екип от социални педагози, социални работници, психиатър, психолог. Този тим разработва индивидуални проекти за случаи, при които настаняването в открито заведение е неподходящо, а професионалната позиция е, че дългият престой в закрито заведение само увеличава проблемите и не може да бъде ефективно решение. За такива случаи, които се идентифицират през първата фаза на младежката санкция или се сигнализират от екипите в откритите заведения, се прави преценка, акцентът на преценката е към интересите и силното у юношата. На основата на тази преценка се определя какъв вид проект е подходящ. Фактически проектите са алтернатива на изолацията и представляват продължително общуване на един възрастен човек с едно момче в условия, определени от преценката на тима и договорени с момчето. Младежът е изолиран, за да бъде предпазено обществото, но той не възприема изолацията като затвор. Основната идея е по време на проекта младежът практически да

преживее, да придобие опит в общуване и взаимодействие с възрастен, каквото най-вероятно не познава – основано на зачитане и уважение, на толерантност, на подкрепа, на диалог. Работещите по такива проекти споделяха, че това изглежда е много обичайно, но не бива да забравяме, че в голямата си част децата, които имат поведенчески проблеми, познават възрастните като насилници, отхвърлящи ги, незаинтересовани от тях, които изискват, но не дават и т.н. Такъв проект трае минимум три месеца. Хората, които се подбират за такива проекти, могат да бъдат както работещи в социалната система, така и обикновени граждани. От първостепенна важност са техните личностни качества. Такива проекти са например седем-осем месечно пътуване на кораб, живот във ферма, живот на хижа в Норвегия или Швеция, подводно плуване и риболов на Канарските острови, строеж на къща в Италия. Интересното, е че водещото е не изолирането на младежите, а откриването на нещо силно у тях, около което да се организира проектът. След приключване контактният специалист е основна фигура в разработването съвместно със социалните служби от общината на плана за успешно включване в реалния социален живот на младежа. Проектите са много скъпи. Те се финансират от общината, с която се и договарят. Съгласието на общината се постига поради възприетата философия, че превенцията на бъдещи престъпления си заслужава високата цена, грижата на общината за бъдещото поведение на правонарушителя е водеща. Много сериозен аргумент е и високата ефективност на тези проекти, практически няма неуспешен проект. Първоначално те стартират извън рамките на закона, впоследствие са една от възможните дейности по социалното законодателство. По време на реализиране на проектите водещите проект получават супервизия, включително и по телефона.

В този тип връзка е необходимо възрастният да включи своята личност, себе си като човек, да даде нещо от себе си.

6. Резилианс терапевтичният подход директно третира травматичните преживявания на юношата

Когато юношата има болезнени травми, свързани с принадлежността, „интервенциите в такива случаи на болезнени травми, е най-добре да се предприемат с решителност, но тясно свързани с терапевтичната рамка и при значителна компетенция за тяхното прилагане. Фокусирането върху психологическия, когнитивния и поведенческият подходи, заедно с развитието на наративния метод, разбира се, следвани от структурирана работа, показват добри резултати. Важно е да се отбележат някои особености. Този подход при работа с травмиращи събития трябва да се прилага при деца и младежи, които вече имат изградена позитивна привързаност към човек, който може да им окаже подкрепа. От практическия ни опит става ясно, че прилагането на такъв комплексен подход, в случаи на деца и млади, когато липсва такава позитивна привързаност, носи риск от завръщане на травмата.” (Hart, A., Blincow, D., 2007).

7. Съвместно споделяне на дейности на възрастни и младежи

В този тип връзка възрастни и деца правят нещо заедно. Възрастните не казват прави това, не правят нещо за децата, а със децата. Тези дейности могат да са индивидуални, могат да бъдат и в група. Важно е групата да е малка, така че общуването да не се фокусира в общуването между тийнейджърите, а да е центрирано в общуване между възрастни и юноши. Изключително важно е също и при интензивното социално-възпитателно придружаване да се търсят възможности възрастни и юноши да се хранят заедно. Дали живеят заедно или не, това е важна дейност, в която се изгражда специфична връзка. Освен, че е среда за общуване, храненето заедно изразява близост, приемане на детето, споделяне с него на нещо толкова базисно в живота на човека. В повечето институции у нас това не се случва, дори е забранено, което често прави начинът на хранене на настанени деца малтретиращ ги.

Добри практики у нас**Лагер на самотна хижа, ИСДП**

Осем деца с петима възрастни, възпитатели и социални работници за десет дни бяха на хижа в Родопите. В хижата нямаше персонал, децата и екипът заедно си приготвяха храна, миеха съдове, чистеха си помещенията. Правеха си нощни експедиции за откриване на съкровище, плуване в речни вировете, разговори около огъня. Децата бяха от дом в София, на възраст от 12 до 15 г. с прояви в конфликт със закона – кражби, насилие над други деца. Част от децата имаха и опити за самоубийство, самонараняванията бяха в поведението на почти всички. Бяха известни като „невъзможни, неспасяеми, престъпници.“, всички възрастни споделиха, че по време на лагера децата не са имали нито една проява на непослушание, отклонение от правилата. На заснетите клипове се виждаха усмихнати лица, чуваха се песни.

8. Резилианс терапевтичният поход предполага стимулиране на изграждане на социална мрежа чрез доброволци, стажанти

Постигането на промяна в капацитета на юношата за връзки с другите би могло да се подкрепи от включване на млади хора, близки до неговата възраст, които имат друг живот, цели, постижения, които сякаш живеят в друг свят, различен от света на тийнейджърите във висок риск от социално изключване. Доброволците обикновено допринасят и за други задачи на интензивното придружаване чрез дейностите, които правят, но те биха могли да имат ключова роля в изграждането на една мрежа от формални и неформални контакти, която да е опора в живота на младежа. Тази мрежа „застава на мястото“ на опорите на рода, близките и общността, чрез които човек се вписва в света на хората.

Добра практика – Програма „По-добре да поговорим“

Програмата е насочена към споделяне и „заместване“ на лошото отношение, насилието между младите хора във висок риск с думи. Програмата е интерактивна, еkleктична като методология.

9. Добронамерено, категорично и устойчиво поставяне на правила и изискване за спазване

Именно този подход е най-труден за социални работници и възпитатели, а много често и за психолози, у нас. Добронамереността е ключова и трудно проявявана при провокативно, агресивно поведение на юношите. Професионалистите не са обучавани в техники на добронамерено поведение в ситуация на агресия и провокация и в повечето случаи, когато се налага да поставят граници чрез правила, изисквания, забрани, те го съчетават с назидание, заплахи, манипулация.

Обикновено спокойният, уверен и добронамерен към детето и неговите чувства, тон има ефект.

При изпълнение на мерки или наказания в общността законът установява определени рамки, граници и последиците от тяхното нарушаване. Това понякога помага, но може да има и обратни последици, именно поради смесване на границите с властта, отмъщението, превъзходството и пр.

Много важна техника е тази на първоначално поставяне на нисък праг на границата и усилия на вътрешен самоконтрол при спазване на този праг.

Мотивиране на юноши във висок риск като недоброволни клиенти

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Мотивационно интервюиране

Много често младежите във висок риск сякаш са приели страданието, „примирили са се“ и сякаш са изгубили надежда за промяна, което ги прави недоброволни клиенти. В този смисъл е необходимо да се осъществи допълнителна работа, за да се осигури тяхното участие или, с други думи, заявката от тях да постигне *заявка и от самия младеж*. Мотивационното интервюиране се базира на все пак съществуващата амбивалентност на чувствата, т.е. на страданието и на надеждата за промяна. Обикновено те не се проявяват и често се маскират със съпротива и нежелание.

Мотивационният подход се основава на разбирането, че промяната е част от живота, тя е нещо естествено, че промяната се влияе от взаимодействието между хората, изразяването на съпричастност е средство за постигане на промяна и че хората, които казват, че са мотивирани за промяна, най-често наистина се променят.

а/ Мотивационното интервюиране е всъщност *договаряне с младежа за неговите ползи, в личностен смисъл, да участва* в процеса на подкрепа и на помагане. Центрирането е към личността на детето, не към проблема. Като допълнителен лост за мотивация служат последиците, които са от два вида – върху личността и бъдещето му и пряко върху живота му в настоящия момент. Именно законът би следвало да подаде границите и преките последици от тяхното нарушаване за младия човек. Мотивирането се изразява в информиране, осмисляне на недостатъците от настоящата ситуация изразяване на надежда, че промяната е възможна.

б/ Ключово за постигането на договаряне е *доверието* между професионалиста и младия човек, което не се постига лесно, изисква наистина една нагласа за автентична афективност, изразяваща загриженост у специалиста, не преиграване или заплашване. Изключително важно е да сме честни с децата. *Манипулирането* често ни се вижда добър подход, който „оправдава целите“ и понякога наистина има бърз ефект, но обикновено той е кратък и може да има по-скоро негативни последици върху личността на юношата.

Случай от практиката на супервизия

Психолог споделя за дете С. на 16 г.: „За да го накарам да отиде на лекар, трябваше да стигна до там да го сплаша, че ако не отиде, ще се развие такава болест, че може да му отрежат ръката. Слава богу, отиде, но се чувствам толкова безпомощна, че той е станал жертва на такава манипулация от хора, които го използват и ние нищо не можем да направим.“

в/ Мотивирането е и *придружаване* в промяната. Мотивационното интервюиране е процес, който съпътства не само проучването и оценката, често се налага да продължи през цялото време на интензивната социално-педагогическа подкрепа. Характерът и многообразието на проблемите правят *процеса на промяна противоречив* – има стъпка напред, но често след малкия успех има връщане назад, понякога и сякаш още по-назад. Важно е подкрепата да е *постоянна*, да не се отказваме и да вдъхваме увереност и надежда, че промяната е възможна. В този контекст промяната назад не бива да се приема като пълен провал, а като нещо, което показва, че това е труден процес. С други думи, стъпките назад не бива да се омаловажават, но е добре да се отчитат не като край, а като понякога неизбежна част.

Мотивационно интервюиране предполага:

- работа с амбивалентността на чувствата
- мотивация:
- „натиск на страданието“;
- надежда за възможност на промяната;
- личният интерес.

2. Методи на проучване, позволяващи интегрирана оценка

Освен традиционните методи на проучване като интервюиране и наблюдение на младежите, техните близки, психологическите оценки, анализа на ситуацията около детето, много важно е да се осигури информация от другите институции за характера на поведението, което може да се получи чрез *медицински и психиатрични изследвания*, както и чрез *полицейски разследвания*. По този начин оценката може да бъде *обща основа за набор от междуинституционални интервенции*.

3. Изграждане на мултиинституционален екип и реализиране на индивидуален проект на юношата, обединяващ ограничения и подкрепа

При идентифициран висок риск за живота, здравето и добруването на едно дете е необходима спешна междуинституционална реакция. Водеща характеристика на интензивността на интервенциите е техният мулти-институционален характер, с обединените усилия на институции за подкрепа, закрила и правосъдие. Високият риск и трудната мотивация за промяна на самите младежите изискват едновременно, интензивно предлагане на подкрепа в ясни рамки и граници.

4. Изработване на индивидуален проект/план за изпълнение на присъда на юношата, който обединява мерки за подкрепа с мерки за поставяне на граници

Този проект се изработва заедно с детето и има за задача да осигури неговото участие в постепенното структуриране на една осмислена рамка на живот на младежа.

Целите на проекта би трябвало да са цели на младежа, произлезли от неговите желания и мечти. Трудностите, свързани с проектирането в бъдеще, са трудности с намирането на смисъл в живота. Ето защо понякога този индивидуален проект може да стартира и с по-конкретни цели, идващи отвън, на пример, от правосъдната система – да не вляза в затвора, да не попадна в трафик и пр., но те на първо място трябва да са от полза за младежа и на второ, би трябвало да търсим възможности за разширяване на кръгозора, за по-дългосрочно планиране.

Възможностите за участие в планирането и избор на дейности и отговорности развиват личната автономия, включваща както избор, така и отговорност за избора.

Участието на представители на „закона“ има изключително значение за ефективността на проекта. При случаите на висок риск от злоупотреба с юношите те могат бъдат един от гарантите за закрила на децата, дори когато те заявяват, че нямат нужда от такава. При случаи на юноши с прояви на конфликт със закона участието на полиция, съд, прокуратура, пробационни служители позволява границата и рамките, поставени от закона, да бъдат осмислени, разбрани и приети. Това изисква участие на хора от правораздавателната система, което зачита правата и достойнството на младежите, а не е друга форма на злоупотреба с тях. Зачитането на правата означава информиране за тях, съблюдаване и придружаване на младежа при участието му в правни процедури. Ясните рамки и граници на първо място са функция на помагачите специалистите в рамките на мерките за закрила и подкрепа. Този изисква прилагане на

общи послания и действия на целия екип, на общи правила и изисквания; капацитет на помагащите да поставят граници добронамерено, категорично и устойчиво; капацитет да предефинират провокативното поведение като проява на трудности, на страх, на страдание.

5. Интензивен преглед на реализиране на индивидуалния проект

Важно е да се осигури интензивен преглед на реализирането на проекта веднъж или два пъти седмично като тази интензивност може да се променя в зависимост от промените, които настъпват у детето и в ситуацията му.

Самоорганизирането като резултат първоначално изисква въвеждане на ясна рамка от дейности и подкрепа за изпълнението им. Важно е също да бъде осигурено интензивно придружаване, наличие на ключов специалист, който да бъде нещо като „жива памет на юношата“, по израза на наши италиански колеги.

Важно е стимулиране на отговорността и поемането на ангажменти от страна на самия юноша.

Според нас е важно психо-педагогическата работа с непълнолетни извършители на престъпления, като част от изпълнение на наказанието пробация да съдържа няколко групи интервенции/мерки – **Интервенции/мерки за подкрепа за изграждане на принадлежност и капацитет за връзки с другия; Интервенции/мерки за личностно развитие, социално учене, образование и намиране на работа; Психотерапевтични интервенции за справяне с последиците от травматични преживявания.**

Интервенции за подкрепа за изграждане на принадлежност и капацитет за връзки с другия

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Наративните подходи и социално-педагогическата работа с юноши във висок риск

През последните години методи и техники, основани на разказа, на приказката, намират широко приложение във възпитателно-терапевтичната работа с деца и юноши. Тези подходи, заедно с арт-терапевтичните помагат за себе изразяването чрез символи и са особено полезни при хора, на които това е трудно, каквито са децата и голяма част от юношите, особено тези с деструктивно поведение. Сред тези методи според мен, заслужава по-специално внимание наративният подход именно при юношите във висок риск, тъй като позволява многопосочност на търсената промяна – креативност, разбиране, осмисляне, промяна представата за себе си и своята идентичност.

Разказната терапия е метод, разработен от Майкъл Уайт и Дейвид (Epston, D., White, M. 1992). Основание за този метод на терапия е отделянето на човека от проблема. Той се използва като форма на социална работа и консултации и насърчава хората да разчитат на собствените си умения, за да се сведат до минимум проблемите, които съществуват във всекидневния им живот. Наративната терапия стъпва на убеждението, че самоличността на даден човек се формира от неговите преживявания или разкази. Проблемът се разглежда като отделен от човека и ролята на терапевта е да помогне на клиента да го екстернализира чрез специфични въпроси. Тази обективизация разсейва съпротивата и защитата и позволява на клиента да се справи с този проблем по един по-продуктивен начин.

Наративната терапия, макар и наричана терапия, е консултативна дейност, която се свързва изключително със социалната работа в общността. Под общност се разбира групата хора, които са част от нашия живот и чрез които ние градим своята история на живота си. Идеята е, че историите, които имаме за себе си и за своя живот, се основават на един субективен набор от събития, свързани помежду си времево и смислово. Смисълът влияе на набора от събития, а смисълът е една интерпретация, която ние придаваме на тези събития. Придаването на смисъл от нас е отражение и от интерпретацията, която хората от нашата общност дават на тези събития или на начина, по който те ги свързват. Именно смисълът или значението, което придаваме на събития, правят сюжета на разказа. В такъв разказ определени събития имат доминиращ характер, за да се подкрепи смисълът на историята, а други събития остават на заден план, не се разглеждат, тъй като те не обслужват значението на историята. Приета веднъж, историята определя и бъдещи действия, аргументирани през доминиращия характер на връзката между събитията в нея. Всяка от тези истории би могла да има и алтернативна, ако бяха избрани, фиксирани и интерпретирани други събития от нея, които съществуват, но които не са били отбелязани като важни, значими, носещи смисъл. Например, моята лична история с ученето в университета е белязана с отношение на успех и дори известен героизъм от моите близки, въпреки че в действителност се провалих по отношение на желаната специалност. Историята обвързва събития като сериозно учене през всички години в училище, операция три дни преди кандидатстудентските изпити, явяване от „Пирогов“ на изпити, сравнително високи оценки за тази ситуация, влизане в университета и успешно завършване. Друг доминиращ характер би имала тази история, ако се наблегнеше на подценяване на подготовката за изпитите и, поради тази причина, ниска оценка по предмет, който съм смятала за своя най-силна страна, провал във влизането в желаната специалност и т.н. Важното, е че начинът, по който сме приели своите истории, определят нашата представа за нас самите и от там – бъдещите ни действия. Ако моите близки хора бяха избрали други събития от историята, ако бяха се фиксирали върху провалите, може би днес нямаше да пиша за това. Разбира се, ние също допринасяме за значението на историите, но е безспорно и влиянието на хората около нас.

Често младежите във висок риск имат твърде бедни истории, които по някакъв начин придават значение на случващото им се. Хората около тях също предпочитат „ясните и прости“ обяснения, които обясняват трудностите и проблемите им. Въпросът е как младият човек е приел тези обяснения, свързването на тези събития в своя история за ситуацията. Някои от тези повърхностни обяснения са истини за него и нещо още по-важно, те се интерпретират не като трудности, проблеми, а като характеристики на младия човек. От „като тръгна на училище не можеше да държи молив, не можеше да чете, ден ходеше, три не, и не му беше интересно, шляеше се....“ до „той е мързелив, не се интересува от ученето, училището не е за него“ твърде лесно се стига. След като тези повърхностни заключения се приемат, около тях се събират нови и нови доказателства за доминиращата история. По този начин много способности, възможности на човека остават извън, никой не говори за тях, и те не се разпознават и от самия човек.

2. Методически стъпки при наративния подход

Една от водещите техники на наративната терапия е *алтернативната история*. Това е друга история за младия човек, която се развива в други пространства, които са били важни за него. И не е достатъчно само да има алтернативна история, важно е тя да е задълбочена, подробна. Това е история, която той разказва за себе си. Алтернативната история е богата, задълбочена, многопластова, с много детайли, с връзки с други хора. В тази история човекът е друг, показва други страни от себе си. Терапевтът проявява любопитство, проучва детайлите, връща към описание на проблема и към усилията, които човекът е положил да се справи с него. Изключително важно е да слуша внимателно историята на човека, да внимава за *противоречиви моменти или пропуски* и да си ги отбелязва.

Основна техника е извеждането на проблема от човека, както Christi Patterson (Patterson, C., 1998) например посочва, ако клиентът страда от анорексия, терапевтът отделя проблема от човека – „Как анорексията Ви контролира?“

О’Hanlon, В., (1994), обобщава седем важни стъпки в наративната терапия:

Първа стъпка – съвместно с клиента се дава име на проблема. Терапевтът задава отворени въпроси, може да дава предложения, особено ако става дума за дете, но след това консултира тези предложения с клиента. Могат да се ползват метафори при избиране на име на проблема. Могат да се персонифицират проблемите при работа с деца.

Втора стъпка – адресиране на разрушителните характеристики към проблема, не към човека. Най-важното тук е отделянето на проблема. Важно е да се съблюдава принципът за ненараняване. Момче, което не може да контролира гнева си, бие се. Това му пречи в училище, в отношенията с приятели, каквито по-скоро няма. Той е гледан от дядо си до осемгодишна възраст, тъй като родителите му са в чужбина, разделени, всеки има ново семейство. Дядото се разболява и настанява момчето в дом. Детето страда от това „изоставяне“, което изглежда е в основата на гнева му към света. „Изглежда гневът си има свои начини да те командва?“ или „Гневът ти пречи в училище?“.

Трета стъпка – приписване на олицетворения проблем на действия, свързани с проблема, например „Какво прави гневът, за да се биеш?“, „как боят унищожава връзката със сестра ти?“. Възможно е и да се зададе т.н. магически въпрос: „Представете си, че утре се събуждате и този проблем го няма, какво ще се случи?“ Авторите на обобщението съветват въпросите да бъдат ориентирани към промяната, която би настъпила у човека, не у другите хора.

Четвърта стъпка – открийте моменти, когато клиентът не е бил доминиран или обезкуражаван от проблема, или когато животът му не е бил нарушен от проблема. Задавайте отворени въпроси, за да проучите ситуацията, когато клиентът се изправял срещу проблема. Обикновено клиентът не говори за тези моменти, защото те са били загубени, не присъстват, но са съхранени в „етажите“, на паметта. Например „кой беше най-дългият период без гняв?“ Терапевтите питат за тези моменти и по този начин историята се пренаписва. Юношата от по-горе цитирания случай разказа за дядо си, за болестта му, за тъгата на дядо му като го оставя в дома.

Пета стъпка – Специалистите от екипа го подкрепят да „види“ историята по друг начин – дядо му е направил най-доброто, което е могъл, опитал се е да му даде сигурност, преди да почине, да го „повери“ на дома. Променя се идентичността на клиента. Може да се пита и за хора, които не биха се изненадали от това, че клиентът се е изправил срещу проблема и се е опитвал да се справи с него, хора които могат да бъдат и от по-ранни периоди на живота му. Например „има ли човек, който те е познавал като дете и който не би се учудил, че ти се справяш с гнева?“. Тук някои автори (Fox, H., 2003) препоръчват и писане на писма до клиентите си, в които говорят това, което са чули, направило им е впечатление и може да даде друг смисъл на историята. Изследвания (Epston, D., White, M. 1992) на значението на писмата през погледа на клиентите показват изключително висока ефективност. Подчертават важността на това думите да останат и да могат да бъдат погледнати от човека, когато му е нужно.

Шеста стъпка – какво бъдеще се очертава пред този способен, компетентен човек, който вече се появява през историите. Тук се работи за бъдещето, за целите и мечтите на човек, който вече няма този проблем. Включва се и фантазията, „какво би било, ако този проблем вече го няма?“. Тази стъпка е предназначена за по-нататъшно кристализиране на новата представа на клиента за себе си и живота му (O'Hanlon, B., 1994).

Седма стъпка – Намерете или създайте публика за възприемане на новата идентичност и новата история. Една от техниките е клиентите да пишат писма. Целта е да се осигури на тези, които са най-засегнати от старата история, информацията, че ще ги покани за повторно storying на клиента. Тези писма могат да бъдат написани съвместно с консултанта и клиента или от самия клиент (Parry, A., Doan, R. E., 1994). Обикновено се съставя списък от хора, които са важни за клиента и които е добре да бъдат информирани за настъпилата промяна в човека. Повечето специалисти (Epston, D., White, M., 1992) отделят голямо внимание на писмените документи и, освен тези писма, те споделят и за различни декларации, сертификати, които те са давали на клиентите си, за да удостоверят новата способност. Те посочват и карта на знанията, с която хората могат да разполагат, за да я ползват, когато има кризисна ситуация.

Добра практика

Ателие „Моята група“ В ателието участват тийнейджъри във висок риск, които имат прояви в конфликт със закона, деструктивни поведения и пр. Групата се събира веднъж седмично и обединява своите усилия около създаване на своя история. През различни техники на разказа, на приказката, младите хора творят историята на своята група, която има поне няколко роли – първо, тя е третият, тя е другото, през което говорим за своите лични истории и ги творим, без това да е видима цел. Тази роля е изключително важна като се имат предвид трудностите на юношите и съпротивата им да говорят за себе си. През историите за групата те могат да „съчиняват“ своята собствена индивидуална история, да я попълват и променят, за да им служи за опора. Втората роля на групата би могла да бъде тази на „бащата“, както я определя Франсоаз Долто (Долто 1995). Групата представлява закона, тя дава правилата и нормите. Третата роля на групата е в принадлежността, която тя дава на младежите, чрез която принадлежност те могат да станат част от общността, обществото.

Наративният подход не гледа на човека като повреден, като проблемен, дефицитен и пр. „Човекът не е проблемът, проблемът е проблемът „ (O'Hanlon, B. 1994). В този смисъл не казваме, че нещо не е наред с човека, а говорим за проблема заедно. Разказният подход помага на хората да станат автори на собствените си истории, които описват и оформят живота им. Смята се, че този подход е много подходящ за хора, които трудно говорят за проблемите си, каквито са децата и тийнейджърите, както и изобщо за т.н. недоброволни клиенти.

Характеристика на ромската общност

Румян Сечков

Експерт по работа с етнически общности

1. Демографски данни

1.1. Ромите са най-многобройната малцинствена общност в България. Според официалната статистика, базираща се на последното официално преброяване, те са около 320 000. По данни, събирани от неправителствени организации, включително и ромски, числеността на тази малцинствена общност е не по-малко от 800 000 души, което представлява 10% от населението в България.

Броят на ромите в България трудно може да бъде фиксиран с абсолютна точност. Втората цифра е много по-реална, особено при съпоставката с данните от вътрешното проучване на органите на сигурността от началото на осемдесетте години, в което се твърди, че ромите надвишават 580 000 души. Като се вземе предвид високата раждаемост и почти нулевия отлив на роми извън страната, е напълно реално, те да са достигнали цифрата, посочена от неофициалните източници.

Драстичната разлика в цифрите има своите обяснения: (1) Официално беше отчетено, че при преброяването са били направени много грешки, свързани предимно с методиката и възможностите на преброявателите да проявят субективизъм, при което се изкривяват данните за етническата принадлежност; (2) Не по-маловажен е фактът, че след премахването на жителството (по време на комунистическото управление хората много трудно можеха да променят своето местоживее) много ромски семейства мигрират от едно място на друго в търсене на поминък и рядко се записват на новото място, при което отпадат от преброяването; (3) Другият важен фактор е въпросът със самоидентификацията – съществуват цели квартали, в които жителите им считат себе си за нероми и се заявяват като турци или българи, но останалите жители на съответния град, включително и ромите, ги идентифицират като роми. В нашия случай е важно, че проблемите на тези хора са идентични с тези на останалата част от ромското население. В този дух е и Решението на ЕС от 05.04.2011, относно разработване на стратегии за интеграция на ромите в страните –членки на ЕС.

Оценката, че в България живеят над 800 000 роми е възприета в докладите и статистиките на международни институции – Съвета на Европа, Световната банка и др., а през последните години тази цифра практически се признава и от българското правителство и институциите в България, т.е. става въпрос за близо 10% от жителите на страната.

Съотношението между жените и мъжете сред ромите общо взето съвпада със средните данни за страната. Що се отнася до възрастовата характеристика на ромската общност, то тук се наблюдава коренно различна картина: децата до 18 години са около 25-30%, населението в трудоспособна възраст е близо 65-70%, под 5% от ромите достигат пенсионна възраст (при 33% пенсионери средно за страната). Значително по-висок от средния за страната е и делът на хроничните заболявания и инвалидността сред ромските семейства. В около 40% от тях има поне един хронично болен, в около 20% хронично болните са повече от двама, в около 15% от семействата има поне един инвалид, голяма част от инвалидите са деца.

Жизнена среда: обособените ромски квартали и „гета“

Днешните проблеми на ромската общност до голяма степен са обусловени от историческото ѝ развитие. Ромите живеят на територията на България от векове. В миналото основната част от тях са били пътуващи, но от средата на 19 век започва системното им усядане основно в покрайнините на големите градове. Този процес се засилва като целенасочена държавна политика след Втората световна война и приключва през 1958 г., когато властта насилствено принуждава представителите на последните две групи – катунарите и кардарашите – да се заселят на по-

стоянно място. Паралелно с насилственото усяждане на пътуващите роми от 50-те до началото на 70-те години властта предприема драстични мерки за “разчистване” на централните градски части чрез “преместване” в периферията на онези ромски квартали, които поради разрастването на градовете са останали в центъра на населеното място.

В резултат от тези процеси и поради редица допълнителни причини – неприемане от мнозинството, предпочитане за съвместен живот с роднини и близки и др., ромите обособяват собствени квартали в края на населените места. В основната си част тези квартали не са благоустроени, някои от тях дори и в момента не са в регулация, т.е. те са извън закона. Това са кварталите със структурна бедност, където се наблюдават т. нар. „джобове на бедността“. Като правило тези квартали са с нарушена инфраструктура, липсва канализация, питейната вода и електроснабдяването са затруднени, битовите отпадъци не се извозват с месеци. В повечето от тези места липсват административни, медицински и пощенски услуги, градски транспорт.

Същевременно, затвореността и изолацията на ромските квартали се изразяват и в дълбоко вкоренено недоверие на ромската общност към държавата и нейните институции. Това е съществен фактор, който не може да бъде пренебрегван при разработването и осъществяването на каквито и да било програми и интервенции, насочени към ромите, както на общностно, така и на индивидуално ниво.

1.2. Социално-икономическо положение на ромите

След Втората световна война сред ромското население почти изцяло изчезват традиционните начини на изкарване на прехраната – занаятчийство, музика, дребна търговия, сезонна работа и услуги “на парче”, дребни кражби и т.н. Окончателното усяждане без възможности за промяна на местожителството и задължителното правило всеки да работи в държавната икономика превръща ромите в нискоквалифицирани наемни работници в промишлеността и селското стопанство. Това е една от главните причини, поради която в годините на демократичния преход ромската общност беше най-силно засегната от последиците на икономическата криза, на структурната реформа, съпроводена с раздържавяване на българската икономика. Основната част от ромите (в някои квартали над 90%) остават без работа и без особена перспектива да си намерят такава. В ромските квартали вече съществуваше структурна бедност. В резултат от промените тя се задълбочава неимоверно много и обедняването обхваща нови слоеве и групи от ромската общност.

Данните показват, че през последните години около 65-70% от ромските семейства живеят под прага на жизнения минимум за страната. Безработицата тук надминава 60-70% при средна за страната около 12%. Една от основните причини за икономическите проблеми и безизходица на ромската общност в настоящия момент е ниската квалификация, обусловена от своя страна от ниското образователно ниво. Близко 80% от ромското население в градовете не притежава професионална квалификация и може да се реализира единствено като “черноработници”. Силна е и отрицателната нагласа на работодателите спрямо ромите – повечето от тях отказват да приемат роми на обявени свободни места. В особено незавидно положение са младите хора до 30 години, които дори нямат трудови навици – повече от 80% от тях никога не са имали реална постоянна работа. А това са основната част от родителите на ромските деца, които би трябвало да посещават детските градини и началното училище.

Голяма част от трайно безработните роми са дългогодишни клиенти на Службите за социално подпомагане и разчитат изцяло на социални и хуманитарни помощи за чисто физическото си оцеляване. Това обстоятелство допълнително блокира самоинициативността на ромските семейства и насажда култура на зависимост, чиито последици ще се чувстват години наред и ще затруднява реализацията на програми за развитие.

1.3. Равнище на образованието сред ромската общност

Проучванията сочат, че около 25% от ромите са полуграмотни без образование или до 3-4-ти клас; с образование от шести до осми клас (често с незавършено основно образование) – около 65%; със средно образование – под 10% и с висше – под 1%.

Тази нелицеприятна картина се дължи на редица фактори:

- (1) За повечето от ромските семейства образованието не е на първите места в ценностната система. Причините са многообразни: номадският начин на живот в миналото; липса на писмена култура на свой език; традиционни ранни бракове; безперспективност за трудова реализация през последните петдесет години.
- (2) Образователната система не е съобразена със спецификата на ромската култура, както и с факта, че децата са билингви.
- (3) Социално-икономически причини. Родителите нямат възможност да осигурят най-необходимото за своите деца – тетрадки, облекло, закуска.
- (4) Сред ромите – както сред децата, така и сред родителите – няма мотивация за учене и за получаване на по-добро образование: липсва позитивният пример вътре в общността (слабо развита и почти липсваща ромска интелигенция), в многобройните семейства с неграмотни родители липсва подкрепата на детето за преодоляване на трудностите на образователния процес.
- (5) В резултат от държавната политика на предопределеност на мястото на ромите в обществото и на изключване на ромите от обществено-политическия живот, доброто образование не дава шансове за успех.

Резултатите са очевидни: детето остава без образование, без работа и шанс за получаване на професия, то повтаря модела на своите родители и кръгът се затваря. Затова промяната на нивото на образованието се очертава като изключително важен, решаващ приоритет за ромската общност, който в дългосрочен план осигурява достъп до развитие, реален шанс за преодоляване на бедността и перспективи за еманципация на ромската общност.

1.4. Вътрешна етнокултурна диференциация в ромската общност

За разлика от голяма част от европейските страни, една от основните специфики на ромите в България е тяхната етнокултурна нееднородност, обусловена от историческото развитие на региона. В страната съществуват повече от 20 подгрупи, които се различават помежду си по различни признаци: религиозен, езиков (най-често диалекти), традиционен поминък, произход (мястото, откъдето са мигрирали) и др. Те са и на различна степен на развитие. В много случаи отделните групи не общуват помежду си поради различна ценностна система, традиции и т.н. Тези различия е необходимо да се познават добре, защото подходът за интервенция към различните подгрупи трябва да бъде съобразен с техните специфични особености, традиции и нагласи.

1.5. Вътрешна йерархия в ромските квартали:

Във всеки квартал, независимо от региона и подгрупата, съществува своеобразна йерархия. Някои от ромските лидери търсят нейните корени в индийската кастова система, други – в номадския начин на живот. В настоящия момент в кварталите се открояват три основни групи семейства: традиционни, семейства в преход и маргинали.

Представителите на традиционните семейства са от стари родове и са безспорните авторитети. Те са пазителите на ромските традиции и независимо дали са бедни и богати, тяхното мнение тежи и всички останали се вслушват в него. Главите на тези фамилии са естествените лидери в кварталите. Вътре в тези семейства също има йерархия – решенията на главата на семейството не подлежат на коментари.

При по-важни проблеми се свиква съвет на рода, който взема решението с консенсус и е окончателно. Представители на традиционните семейства са реалните фактори и основни фигури – т.нар. stakeholders – вътре в ромските общности.

Семействата в преход са изгубили през годините част от своята култура и традиции. Някои от тях са пришълци, с бракове от други подгрупи. Те са основната част от ромското население. В кризисни моменти някои от тях изпадат в групата на маргиналите.

Родовете на маргиналите и преди кризата се намират на опашката във вътрешната йерархия на съответния квартал. Семействата при тях обикновено са големи – с по пет и повече деца, момичетата се женят много рано, не по-късно от шестнадесетгодишни, повечето са неграмотни: никога не стъпвали в училище, или са учили максимум до четвърти клас. Такива фамилии обикновено образуват специфични анклавни – лабиринти вътре в кварталите, наричани от специалистите “гето в гетото”. Жителите им като правило са стигнали до такова ниво на пропадане, че е почти невъзможно да се направи нещо за излизане от това положение по посока развитие. За тях на този етап проблемът е оцеляване чрез държавните социални помощи и хуманитарни програми на вътрешни и външни благотворителни организации. (Такива са “Камбоджа” и част от Главовата махала в кв. “Факултета” в София, ул. Армеец и Соколите в “Столипиново” – Пловдив, фамилиите Шанкови и Фонкови в Лом, “голите цигани” в кв. “Нова надежда” в Сливен и т.н.). Практиката показва, че децата са единствената – макар и много трудна и проблематична – перспектива за някаква бъдеща промяна на начина на живот при тези семейства. В маргинализираните общности е различна и възрастовата структура на населението: броят на пенсионерите клони към 0, а децата до 18 години достигат 50%. Необходимо е още едно уточнение: поради ранните бракове понятието “деца” има други измерения – те се женят на 13-15 години, създават семейства и вече имат свои деца.

Всяка централизирана програма, насочена към промяна на нагласи и поведенчески механизми сред ромите, е обречена на неуспех без познаването на тази специфика и на конкретните лостове, които движат живота в ромските квартали.

1.6. Ромите и мнозинството

Според редица изследвания, ромите са малцинството, което е най-трудно приемано от българското мнозинство. Нещо повече, ромите не са приети по същия начин и от останалите малцинства в страната – турци, арменци, евреи и т.н.

Това се дължи на няколко фактора:

- Исторически – ромите векове наред водят номадски начин на живот и са възприемани като пришълци;
- Затвореност – ромите са най-консервативното малцинство. По правило те не допускат или допускат много трудно, близо до себе си хора от друг произход;
- Непознаване и липса на общуване. Останалата част от обществото не познава ромите, тяхната култура и традиции. Всичко това води до натрупване на отрицателни стереотипи, които се възпроизвеждат и оформят една крайно негативна нагласа към всички роми, независимо от техния социален статус и групата към която принадлежат;
- Тенденции към автосегрегация. От своя страна, ромите също не приемат мнозинството. Повечето от тях смятат, че негативните черти в поведението на част от тях, особено на маргиналите и на онези, които се приближават до тях, са възприети от мнозинството.

2. Ромското семейство

Ромското семейство условно се типизира в три групи.

2.1. Първата група ромски семейства са традиционните. Това са най-многолюдните семейства, които се състоят обикновено най-малко от три поколения роднини и близки. В такова семейство влияние върху ромското дете имат не само майката и бащата, но и бабата, дядото, както и най-близките роднини и от мъжката, и от женската страни. В цялата тази система от роднини и близки всеки има своето място. Дори и да не живеят всички заедно, при големите традиционни ромски семейства задължителна практика са честите събирания, съвместното разрешаване на конфликти и проблеми, както и общото взимане на решения, които се отнасят до всички членове на семейството. Често няколко такива семейства образуват голям и влиятелен род.

Ромите от този тип семейства обикновено живеят при сравнително добри жилищни условия. В дома се поддържа изрядна чистота, а самите къщи се строят в лицевата част на махалата, т.е. там, където свършват българските къщи. Нормално явление е роми и българи да съжителстват мирно и в разбирателство. Макар и приблизително, може да се каже, че поне 60-70% от ромите в България живеят в условията на ромското традиционно семейство.

Всяко ромско дете, което расте в такъв тип семейство има своето място в него и то се определя от неговата възраст, пол и здравословно състояние. От най-ранна детска възраст то е възпитавано в изключително уважение към по-възрастните, готовност да защити семейната и родова чест, привързаност и обич към всички членове на рода, опазване на семейнородовите традиции, обичаи, правила и норми на живот, ранно включване и усвояване на семейния бизнес, в зависимост от подгрупата – калайджии, ковачи, ситари, джамбази, кошничари, въжари и т.н.

В тези семейства нравствено-емоционалния свят на децата е богат, имат силна нагласа към положителна ценностна ориентация и добри възможности за бърза адаптация към умствен труд.

В онези ромски семейства, в които родителите са много млади, често и непълнолетни, което е нещо нормално за ромската общност, въспаването в семейни отношения става под пълната опека и покровителство на по-старите членове на семейството. Изключителни правомощия в това отношение имат бащата и майката на младоженеца. В голямото ромско семейство покровителството се приема съвсем нормално от младоженците и те почти никога не му се съпротивляват. Но ако младите се противопоставят на покровителството или сами си изберат съпрузи, старите са категорични: приема се мярката за отлъчване или изгонване от семейството. Това е най-страшното и жестоко наказание при ромите изобщо. При съвременния начин на живот ромите са твърде консервативни по отношение на уважението и зачитане мнението на по-възрастните, моралните ценности, етичните норми и правилата на поведение. Това е основната причина точно при традиционните ромски семейства все още да присъстват дух на взаимно уважение, преданост един към друг, жертвоготовност при екстремни обстоятелства, морал и етично отношение към по-стария и по-слабия. А уважението към по-възрастните, към най-старите, най-опитните и най-мъдрите в семейството, е издигнато в култ.

2.2. Втората група ромски семейства са аномиращите или вече аномирани семейства. Голяма част от ромските деца се раждат, отглеждат и възпитават в такива семейства, т.е. в семейства, които са загубили собствената си култура, собствените си етнически характеристики и жизнени устои, на чието място не са приети нови. Явлението “аномия” деформира ромските семейства. То засяга по-податливите на външни влияния роми, като резултат от нечовешките жилищни условия в махалите.

Аномиращите се роми не могат да осъзнаят, че идват на този свят с равни права и задължения с тези на останалите хора и че и те са равноправна част от целокупния български народ. Те изоставят ценности, те на собствената си култура, на собствения си живот без да възприемат на тяхно място други.

Семействата от тази група при ромите значително се отличават от традиционните семейства. Тук се откриват типичните проблеми, до които доведе преходът към демокрация: безработица, алкохолизъм, проституция, дишане на лепило като вид наркомания при подрастващите, дребни кражби, скитничество, просия, събиране на храна по кофите за боклук, липса на интерес към образованието като духовна ценност.

Проблемите на аномираните роми у нас са много сериозен национален проблем. Част от българското общество не си дояжда, боледува, страда, мизерства. Именно поради това от първостепенно значение при аномираните роми е физическото оцеляване. Те не си поставят трудни за изпълнение цели. Домовете им са малки къщурки, често колибки, сковани от подръчни материали с една, две стаи. В тях съжителстват няколко поколения роднини. Почти винаги грамада от боклуци е затрупала пространствата между къщурките. Нормално явление е липсата на водопровод и канализация.

Ромските семейства от този тип са най-многолюдни. При тях се осъществява по-високата раждаемост, защото социалната среда е с относително по-ниско културно, квалификационно и образователно равнище.

Нормално е в тези семейства децата да са свидетели или обект на физически тормоз и родителска агресия. За съжаление и това е част от тяхното ежедневие, което по-късно слага сериозен отпечатък върху психическото им здраве.

2.3. Третият основен тип ромски семейства са нетрадиционните. Те се определят най-лесно по следните факти:

- И двамата родители са със средно образование или поне единият от тях е с висше образование;
- Смесен брак с етнически българин/българка/ при направен избор да се живее като българи;
- Проспериращи в частния бизнес семейства, които осъзнават значението на образованието за техните деца.

Най-характерното за тези семейства, е, че те твърдо са направили своя избор в:

- Категоричното самоопределяне на родителите като българи и подражание на българския начин на живот;
- Самоопределянето им като роми, но с осъзнат стремеж да живеят като българи, съхранявайки същевременно ценностите на ромския етнос.

Самоопределящите се като българи обаче често са обект на присмех и същевременно на завист, но обикновено това бreme се преодолява и след две-три поколения действително се забравя истинският произход. Това е дълъг и сложен процес на асимилация, протичаща твърде болезнено.

Сложно и трудно е положението и на самоопределящите се като роми интелигентни семейства. Правейки избора да живеят като българи/европейци/, но оставяйки със своята култура, те често са обект на неразбиране и безразличие от страна на останалите роми. На тях се гледа в известен смисъл като на дезертьори. От друга страна, българите ги приемат по-радушно, вникват и разбират по-добре проблемите им, но често с доза недоверие и пренебрежение.

Ясно осъзнатият стремеж на тези семейства да наложат начина си на живот като валиден, както сред българите, така и сред ромите ги прави много сплотени, амбициозни и твърде чувствителни.

Методите за въздействие и взаимодействие с типовете семейства са диференцирани. Към традиционните ромски семейства трябва да се подхожда с много такт и уважение, с почит към семейно-родовите традиции, семеен занаят, към тяхната сплотеност и обзавеждането на дома им.

Работата с аномираните семейства е сложна и трудна. Към тях трябва да се подхожда без страх от паразити, без отвращение и пренебрежение да се влиза в задната част на ромската махала, в техните къщички. Това сближава двете страни и задължава ромското семейство на добрината и човешината да отвръща с добро, на разбирането – с разбиране.

Най-леко се взаимодейства с нетрадиционните семейства и техните деца. При тях трябва да се подхожда внимателно с направата на забележки по отношение на устната им реч и начина им на обличане, към тях трябва да се проявява тактичност.

Работата с ромските семейства има своите решения въпреки съществуващите лабиринти на трудности и специфика. Най-добрият вариант за въздействие и взаимодействие с тези семейства е този, когато ром посредничи между хората от своята култура и културата на мнозинството.

От всичко казано до тук следват някои изводи и препоръки:

- Основна ценност за ромите е непоклатимата семейно-родова връзка, която е първопричината за тяхното оцеляване;
- Съществуват три типа ромски семейства: традиционни, аномирани и нетрадиционни;
- Ромското семейство има основно базисно значение за онтогенетичното развитие на подрастващия човек;
- Семейното общуване изпълнява три основни функции: информационна, емоционална и регулативна;
- Работата с ромското семейство има своите решения, въпреки очертаните трудности и специфика;
- Ромските етнически семейства са средища за запазване на ромската културна традиция;
- Необходимо е да се осъществява пълноценно взаимодействие с ромските семейства, като социализиращ фактор;
- Да не забравяме, че всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права, че всеки човек има правото да живее свободно независимо от етническия си произход и специфични особености.

3. Ромските лидери

Обобщен социален профил на неформалния ромски лидер, направен на основата на социологическо и антропологично проучвания, проведени в дванадесет обособени ромски квартала в цялата страна.

Старт в живота (Семейна среда)

Всички лидери, без изключение, са се родили в пълноценни семейства, в които една от основните ценности са децата. Като цяло те са имали класическото за своето време и обкръжаваща среда детство: по-възрастните са отглеждани в разширено семейство, заедно с братя, сестри, братовчеди с участието на баби, майка, лели и т.н.; част от по-младите са посещавали детска градина, предимно в обособените квартали; други, сравнително малко, са отглеждани в собственото си семейство. От интервютата става ясно, че средата е била благоприятна за тяхното израстване, чувствали са се комфортно в нея. През този период от живота им, с много малки изключения, те нямат почти никакъв допир до представителите на мнозинството или другите етнически общности на територията на населеното място, в което са се родили. Напълно естествено е, езикът на който общуват на този етап да е майчиният, ромският. Приказките, разказвани от близките да са ромски, празничните обреди – също. Така, още от малки, те са закърмени с ромската култура, която, макар и да заимства от тази на мнозинството, носи своята специфика. Родителите, бащата задължително, са работили в общественния сектор, тъй като в този период от развитието на страната шансът да работят нещо друго е сведен до нула. Повечето от семействата, в които са израснали

бъдещите лидери обаче, не са разчитали само на заплатата, а са се занимавали и с други дейности – музиканти по сватби, събиране на гъби, орехи, билки, дребна търговия, все неща, за които по принцип не са били гонени от тогавашните власти. В този смисъл, макар че не са от богати семейства, те не са мизерствали, а освен това от малки са видели, че тяхното по-добро благосъстояние, в сравнение с част от останалите жители на квартала, е благодарение труда на родителите им. Семейната среда – взаимоотношенията между родителите, отношението към труда и ромската култура, в първите години от израстването на бъдещите лидери, бележи пътя на тяхното развитие през последвалите години на съзряване.

Образование

Както е видно и от резултатите от количественото изследване, единици са посочените лидери без средно образование, а сред онези, които са поставени „начело на класацията“ изцяло липсват такива. Тук отново е необходимо да се обърнем към семейната среда. Макар че голяма част от родителите нямат добро образование – поради понятни причини – част от тях са израсли в квартали без училища или със сегрегирани такива, на други, поради различни обстоятелства, им се е наложило да прекъснат своето обучение, всички, без изключение, поставят образованието на своите деца като едно от най-важните условия за бъдещ просперитет. Повечето от тях започват училище в обособените квартални училища, но впоследствие се местят в смесени, което им дава възможност да наваксат пропуснатото и да продължат в по-горна степен. Общо е становището, че в началото им е било много трудно – нова среда, слабо владеене на българския език, често недоброжелателно отношение от страна на учителите и съучениците от мнозинството или от другите малцинствени общности. Всички бъдещи лидери посочват като фактор за справяне с учебния материал както атмосферата в училище, така и не толкова практическата, колкото емоционалната подкрепа на семейството. Единици са онези, които прекъсват образованието си в ранна възраст, за да помагат в издръжката на своите семейства, но за тях образованието си остава приоритет и, макар и в напреднала възраст, успяват да завършат дори и висше образование. Обикновено спомените за училищния живот са представени в романтична светлина, което от дистанцията на времето е естествено, но в дадени случаи се усеща и горчив привкус – помнят се обиди, в следствие на нетолерантно отношение по етнически признак. Без изключение това са хора, около които още от ученическите години гравитират много приятели, признаващи лидерските им позиции. Няма интервюиран, който да не поставя образованието на едно от челните места в ценностната си система и че то е основен фактор за неговото израстване. Същото се отнася и до образованието на децата им – всички учат в различните образователни степени, в зависимост от възрастта или са завършили вече минимум среден курс. Често образованието не се разглежда като добра квалификация, а по-скоро като широк кръгозор, възможност за реакция на основата на натрупан опит и знания, както се изразява един от тях: „образованият човек е като дялан камък, можеш да го сложиш на много места и все ще пасне, не е за пълнеж“. Този резултат от проучването е диаметрално противоположен на широко рекламираните напоследък изследвания, които се опитват да докажат утвърдените в българското общество стереотипи за ромите като хора на ръчния труд и погрешно навеждащи към предимствено занаятчийско образование за техните деца.

Реализация

Няма лидер сред интервюираните, който да не се е реализирал професионално при навлизането в реалния живот. Разбира се, тук вариантите са толкова, колкото са и интервютата – всеки от тях се е развивал в съответствие със средата и времето. По-възрастните, паралелно с пряката си работа, са преминали и през комсомолските активи, защото са изпъквали с лидерските си умения не само сред ромската общност, но и на работното си място, а през деветдесетте години на миналия век и през първите на настоящия, почти всички се включват в общественния сектор. По-младите, достигнали активна възраст в първите години на прехода, имат друга съдба – те се реализират основно директно в частния бизнес и публичната сфера. И едните, и другите заявяват обаче, че постигнатото от тях положение им е коствало много усилия или както се изразява един от лидерите: **„за да постигнеш нещо, до което е достигнал българин, трябва да си три пъти по-способен и да работиш три пъти повече, такава е ситуацията в нашата страна“**. Тази философия се споделя от голяма част от ромите в България и в нея, за съжаление, има

голяма доза истина. Тя обаче, много често се използва от по-неамбициозните ромски лидери като предтекст да не правят нищо за своето, а и на семейството си, развитие. Така, особено в изолираните ромски общности в кварталите/махалите, се обособяват две групи – едните търсят възможности за по-добър живот чрез труд и образование, особено на децата, а другите оправдават своето бездействие и маргинализация изцяло с външните фактори. „Ножицата“ между двете групи непрекъснато се отваря и те вече все по-трудно намират допирни точки. Лидерите все още имат влияние върху цялата общност в квартала, макар че се наблюдава постепенно прекъсване на връзките с крайно маргинализираните семейства. Част от тях се самоизолират до такава степен, че започват да живеят отделно от останалите, образувайки специфични анклавни, наричани от някои изследователи „гето в гетото“, което обикновено се формира в задните части на по-големите ромски махали у нас. За разлика от битуващото в общественото пространство мнение, че ромските лидери са едни от най-богатите хора в съответния квартал, от количественото изследване, от дълбочинните интервюта, а и от преките наблюдения през годините става ясно, че това съвсем не е така. Местните авторитети са „средна и малко над средната ръка хора“, които не мислят ден за ден, имат ясна визия за бъдещето, своето и на децата си, работят в различни сфери и не търсят облаги за сметка на своите съкварталци. Сред тях няма „лихвари“, няма „дедесари“, нито хора, живеещи извън закона – крадци, измамници и т.н.

Семейството на лидера

Абсолютно всички интервюирани лидери имат стабилни семейства с не повече от две-три деца. В много отношения те репликират семейния модел на своите родители, адаптиран към по-съвременните условия. Броят на децата в повечето случаи е намален, което е тенденция не само за тях, а и за ромската общност като цяло. Както и при предишното поколение, семействата им са носители на ромските традиции и култура със съответните специфики на съответната подгрупа и регион. Това ги отличава все повече от останалата част от ромското население, една част от което се маргинализира през последните десетилетия и съответно се интересува единствено от своето оцеляване, а друга се опитва да излезе от „оковите“ на традицията и да прилича повече на мнозинството, което „отдавна вече не тачи своите празници, както са го правили техните дядовци и баби“. Разбира се, не може да се твърди, че единствено семействата или фамилията на лидерите уважават традициите, но е факт, че все по-малко са онези, които наистина вярват в това което празнуват – за съжаление все повече представители на ромската общност гледат на ритуалите откъм показната им страна, нещо обичайно за мнозинството българи. Неделима част от ромските традиции са отношенията вътре в семейството. Интервюираните споделят, че и при тях „децата не чупят хатъра на родителите си“, с други думи от тях се очаква да не противоречат и да изпълняват безпрекословно указанията на по-възрастните. Решенията на семейния съвет, който в повечето случаи е съвет на цялата фамилия, също не се коментират, а се изпълняват, дори и ако от това зависи по-нататъшната съдба на младия човек. Паралелно с това семейните отношения носят и редица белези на съвременността. Повечето от жените работят, карат коли, пътуват без мъжете си свободно у нас и в чужбина. Децата ходят по дискотеки, на екскурзии от училище. Семейните почивки на море, планина или СПА курортите също не са изолирано явление.

Всичко казано до тук – и празнуването, и отношенията в семейството, не остава скрито вътре във фамилията, то става публично достояние в затворените ромски общности. Именно това поставя лидера и неговото семейно обкръжение на пиедестала на пазителя на традициите, човекът, към който можеш да се обърнеш за съвет по всякакви житейски въпроси.

Авторитет вътре в общността

От интервютата става ясно, че авторитетът на ромските лидери в обособените квартали се е формирал през целия им житейски път до сега, който е различен за всеки от тях. Някои, към които съдбата не е била така благосклонна, са постигнали всичко сами, благодарение на своя труд и упоритост. Други, всъщност по-голямата част, са се родили в семейства, чиито фамилии са били водещи в общността поколения наред. Но и едните, и другите са постигнали признанието на своите съкварталци благода-

рение на личните си качества. Защото има много примери на хора от добри семейства, включително братя, сестри или братовчеди, които не са постигнали нищо особено в това отношение. Лидерите са започнали да се изявяват още в детските и юношеските години – някои от тях чрез спорт, други чрез музика. Всички обявяват, че са били добри ученици, уважавани и от съученици, и от учители. Единици са онези, които са сключили ранен брак, повечето са се оженили/омъжили след навършване на двадесет години.

Първоначално авторитетът им се е признавал предимно от техните връстници и по-младите, но постепенно, с настъпването на зрелостта – над тридесет години, са спечелили уважението и на значително по-възрастните от тях. Важно е да се отбележи, че онези, които произлизат от авторитетни семейства, заемат лидерски позиции едва след смъртта на по-възрастните, родители или роднини. Авторитетът се гради не само от успехите на отделния човек. Личната реализация, разбира се, е важна, но по-важен е ефектът от помощта, оказвана на хората. За разлика от времето преди едно-две поколения, когато тя е насочена основно към проблемите вътре в общността, през последните две десетилетия нещата се промениха. В ситуацията на криза и смяна на модела на обществените отношения в България, се изменя и насочеността на тази помощ – в повечето случаи тя вече е изнесена извън ромската общност и е свързана с услугите на публичните институции. Това беше и основното предизвикателство към лидерите – доколко ще се адаптират в новите условия. Интервютата показват, че истинските авторитети в ромските квартали съчетават традициите със съвременността, насочени към нуждите на обикновените хора.

Авторитет вън от общността

Условията, в които живее и работи съвременният ромски лидер неминуемо изискват той да е познат и да притежава съответния авторитет като минимум сред институциите и обществеността в неговата община. Интервюираните определено го притежават. И тук, както вътре в общността, авторитетът не идва от самосебе си. Той е извоюван във времето с конкретна работа. Едно от важните качества, които притежава е умението да общува със съответните специалисти и политически лица, без да се конфронтира с тях. Така лидерът се превръща в посредник между институциите и хората от ромския квартал. Неговият авторитет сред своята общност често го поставя в ролята на преговарящ и за груповите интереси на ромите, свързани с инфраструктура и услуги, които често липсват в махалите. За изпълнението на тази роля на част от лидерите, с които са проведени интервюта, им помага и фактът, че те действат и като ръководители на граждански организации, работещи за развитие на ромската общност с финансовата подкрепа на международни донори. През последните десет години голяма част от лидерите се включиха и в политическия живот основно на местно ниво. От интервютата става ясно, че те виждат своето политическо място именно в рамките на своите общини, където реално се решават проблемите на ромската общност. Това мнение говори за прагматичността в мисленето на ромските лидери и за реалистичната преценка на собствените си възможности на този етап от развитието на политическия живот в страната. Авторитетът на лидерите може да се проследи и по време на предизборните кампании. Всички заявяват, че големите партии ги търсят за помощ в тези дни, но това е деликатна тема и те не навлизат в подробности. Дейностите извън общността правят ромските лидери видими сред широката общественост на ниво община, а в някои случаи и на национално равнище. Това дава възможност за включване на ромските проблеми в дневния ред на местните и националните политики.

Визия за бъдещето

Анализът на дълбочинните интервюта показва, че ромските лидери имат реалистично виждане за състоянието на общността, както на микро-, така и на макрониво. Проблемите, съпътстващи живота на ромите в обособените квартали, водещи до затвореност и дезинтеграция, са един от факторите за трудностите, срещани от тях по пътя на развитието им. За разлика от общоприетото мнение, че ромите обвиняват единствено мнозинството за положението, в което се намират, интервютата показват по-различната гледна точка на лидерите. Освен външния фактор, те намират вътре в общността част

от причините за по-бавното развитие и образуване на маргинализирани групи в ромските квартали. Критичното мислене, съчетано с търсене на потенциал за развитие сред ромите, отличават лидерите от мнозинството жители на ромските квартали. Макар че се чувстват много добре вътре в затворената общност, ромските авторитети виждат развитието на своя етнос чрез отварянето към мнозинството. Това се отнася до всички възрастови групи, като се започне от децата, които е необходимо още от детската градина и предучилищна възраст да са в смесени групи, и се стигне до родителите, които да повишат своя праг на очакване и да намират по-престижна работа, заедно с останалата част от българското общество.

Един от основните проблеми на общността, според лидерите, е ниското самочувствие сред ромите, на групово и индивидуално ниво. То може да се преодолее, ако се излезе от изолираността и се разшири кръгът, общувайки и живеейки с мнозинството. Този процес вече е започнал, но в него са включени предимно роми с високо образование и квалификация, които лесно се адаптират в мултиетническа и мултикултурна среда. Проблемът тук, според лидерите е, че част от тях постепенно забравят своите традиции и корени. Тук отново се стига до самочувствието от една страна и отношението на мнозинството, от друга. За преодоляването на този проблем ромските авторитети смятат, че трябва да се работи и в двете посоки. Всички, без изключение, изказват мнението, че процесът на промяна трябва да започне чрез децата и учениците, които учейки и играейки заедно, ще постигнат така нужния за всички интегритет. Паралелно е необходимо да се работи и вътре, особено в големите квартали, с онези роми, които нямат възможност да излязат от там, нито те, нито децата им. Това може да стане с целенасочени държавни програми, разработени с участието на ромите. За съжаление, през последните няколко години подобни действия на всички нива не се случват, което настройва ромските лидери на не особено оптимистична вълна. Подобно е и настроението към включването на роми в политиката и в административното управление на местно и национално ниво – другият път за интеграция на общността. Въпреки приетите многобройни документи, досега всичко остава в сферата на добрите пожелания.

Основни изводи:

- **Неформалните лидери живеят в обособените ромски квартали.** Имат стабилни семейства с не повече от три деца. Произхождат от фамилии, уважавани в съответната общност. Не са бедни, но рядко са сред най-богатите в общността. Живеят в хубави, добре поддържани къщи, без излишна помпозност, намиращи се обикновено в лицевата част на ромските квартали.
- **Отношенията в семейството на лидера** са пъстра смесица между патриархалност и съвременност, но основна ценност са децата.
- **За образованието на децата се полагат грижи, надминаващи среднестатистическите за страната.** Самите лидери имат образование над средното за съответната общност. В повечето случаи важните решения не се вземат еднолично от лидера, а на „семеен съвет“, с участието на членове на фамилията. Традициите се спазват, в някои случаи до маниакалност. Празниците, макар и определяни като ромски, са смесица от класически православни или мюсюлмански, с привнесени елементи от собствената култура, а нерядко и с езически привкус.
- **Неформалните ромски лидери са уважавани от всички в своя квартал.** Изключение правят единствено крайно маргинализирани личности или семейства, които по правило не са приети от общността. Изключено е лидерът да е бил осъждан и да е бил в затвора. Обикновено в кварталите има повече от един лидер, но и там съществува йерархия – винаги има някой, чийто авторитет изпъква. През годините на прехода в кварталите често се срещат самозвани лидери, насочващи своя „авторитет“ извън квартала, предимно към политическите партии по време на изборите и към институциите през останалото време. Тяхното „лидерство“ е насочено към лично обогатяване и не се базира на уважение и влияние. Нерядко в тази група се включват и криминални елементи и т.нар. лихвари, които на основата на грубата сила и икономическата зависимост, се опитват

да влияят върху личните решения на определени хора от общността, предимно крайно бедни и маргинализирани.

- Промените през последните две десетилетия неизбежно включват част от ромските лидери в **структурите на гражданското общество**. Те са хората, които застават начело на неправителствени организации, насочили своята дейност към развитие на ромската общност. Представяваните от тях неправителствени организации работят в сътрудничество с такива от мнозинството, участват в граждански мрежи. Това ги прави видими в общественото пространство на местно и национално ниво. Паралелно с тях, разбира се, възникват и други, често търсещи „лесни пари“, но те са неустойчиви и бързо напускат сцената. Тези, които остават да работят и до днес и имат реален принос към промяната, без изключение, се ръководят от лидерите в общността.
- **Хората от квартала се осланят на лидера** освен по вътрешнообщностни проблеми или съвети, свързани лични драми и по въпроси, отнасящи се извън махалата. **Той играе ролята на посредник** между властите и квартала на общностно и на индивидуално ниво. Тази роля съществува още от времето на Османската империя, но сега тя е съобразена със съвременните условия. Доверието, което акумулира лидерът, води до постоянен приток на хора, търсещи помощ за решаване на конкретни проблеми с местната власт и местно базираните държавни институции. В повечето случаи общностният авторитет се справя успешно със ситуацията.
- Реципрочно на отношенията на лидера с хората от обособения ромски квартал е **отношението на институциите** към него. Всеизвестно е, че за експертите от различните администрации представлява трудност комуникацията с голяма част от компактно живеещите роми. Изградените отрицателни стереотипи от едната и непознаването на ромската култура от другата страна в много случаи правят диалога невъзможен. Това вреди на всички – едните не получават адекватни услуги, а другите не могат да изпълнят служебните си задължения. През годините **неформалният ромски лидер си е извоювал доверието на институциите**, оказвайки им пряка помощ при работата с неговите съкварталци. Той е и човекът, който волю или неволю постепенно навлиза в бюрократичната материя и до голяма степен започва да говори на един език с експертите. Следващата стъпка от страна на администрациите в много случаи е привличането на лидери, притежаващи съответното образование, за работа в тях. Неизбежното включване на лидера в отношенията между ромите и властта и доброто отношение към него от нейните представители предизвиква и друг ефект – това отношение постепенно се пренася и към голяма част от ромската общност. В това направление има практически неограничен ресурс за партниране по места и може още много да се желае.
- **Авторитетът на лидера сред своите съкварталци не остава незабелязан и от политическите партии**. През годините на прехода взаимоотношенията между тях търпят непрекъсната еволюция. В началото, когато ромският вот все още беше недооценен, интересът на политиките към лидера е сравнително страничен, използват се неговите организационни качества – да помага при организирането на митинги и срещи в общността срещу обещания за светло бъдеще. По-късно, при преекспонирането на гласовете на ромите като решаващ фактор за спечелване на изборите, лидерите са подложени на силен, в дадени случаи и силов, натиск от страна на партийните централи. Чест прави на повечето от местните ромски авторитети, че не се подадоха на този натиск и не се включиха в търговията с гласове. Вместо тях в авантюрата участваха псевдолидери от маргиналната част на кварталите и криминално проявени личности, които нямаха особено влияние сред мнозинството роми. Поучени от негативния опит, през последните няколко изборни кампании, особено за местни органи на властта, където ромският вот има повече тежест, политическите партии започнаха да се отнасят по-коректно към лидерите. Срещу влиянието, което те могат да оказват върху общността, се сключват споразумения с конкретни ангажменти, а някои от тях са включени в избирателните листи и попадат в местните органи на властта.

- **Неформалният лидер е отворен към предизвикателствата на съвременния свят.** През последните години, заедно с промяната на ситуацията в страната, се променя и статута на неформалния лидер в обособените ромски общности. От пазител на традициите и посредник, който разчита предимно на своя авторитет, той поема и редица формални функции. Единици са лидерите със сериозно влияние в общността, които не са включени по един или друг начин във формалните структури на властта или гражданското общество. Това не изключва и традиционните ангажименти, изпълнявани векове от техните предшественици в затворените ромски общности.

Генограмата като техника на работа чрез системен подход

Разработил Надя Стойкова, д-р по социална педагогика

„Клиентът е този, който притежава решението“

Ортодокси Саломон, клиничен психолог, ИРТС, Нанси Франция

За разработване на настоящия материал са ползвани предоставени материали от Ортодокси Саломон, преведени от екип на Институт по социални дейности и практики.

Увод

Прилагането на генограмата като част от инструментите на работа със семейства в системния подход може да се окаже изключително полезна при работа с извършители на ранни съжителства с непълнолетни момичета.

Често при раните съжителства се наблюдават модели и стереотипи, които са предават през поколенията и поддържат феномена. Границите и отношенията в семействата като системи често съдържат в себе си модели на насилие и negliжиране, принуда и авторитарност към младите хора в ромската общност. В този смисъл изготвянето на генограма с извършителя може да помогне не само на извършителя, но и на пробационния служител, работещ с него, да осмисли тези отношения, влияния, роли и модели в семейството.

Генограмата се използва в рамките на системния подход, който разглежда семейството като едно цяло, т.е. то не е механичен сбор от индивиди, а е система от отношения, от множество под-системи, които имат своите връзки и влияния една към друга. Всеки член на семейството е във връзки и отношения с другите членове на семейството, които му влияят на поведението, на решенията и на отношенията.

В системния подход на работа с извършители на ранни съжителства се проучва структурата на семейната система, от която произлиза самият извършител – граници, връзки, тип комуникация, семейни митове и модели, както и новата семейна система, която е създал, ако разбира се, тя не е прекъсната от закона или по друга причина.

Според системния подход, тъй като се смята, че връзки са кръгови, т.е. всяка част от системата оказва влияние върху друга част, и е същевременно зависима от нея, то за промяна може да се говори тогава, когато се работи за промяна на ригидните патерни на взаимодействие в семейството. Често ранното съжителство може да се окаже такъв ригиден патерн, който е подкрепен от ценности, вярвания и убеждения, създадени от семейството или общността, в която то живее.

1. Обща характеристика и елементи на генограмата

Генограмата представлява „снимка“ на семейството към конкретен момент от времето. Тъй като семейството е променяща и развиваща се система, то може да се окаже, че няколко месеца по-късно тази „снимка“ се е променила и вече изглежда по съвсем друг начин. Генограмата отразява основните моменти от развитието на семейството – брак, развод, раждане, смърт, конфликти, сдобряване и т.н. В този смисъл тя дава възможност да се систематизират и подредят по един графичен начин всички многобройни объркани отношения. Това дава възможност да се ориентираме в т.нар. „горещи точки“ на семейството.

Както обръщат внимание много автори трябва да се има предвид, че тази „снимка“ е не само на членовете на семейството, но тя отразява и културни особености на средата, в която семейството живее. Приема се, че семейната система е част от по-голяма система – обществена, религиозна, социална, и т.н. Тези системи влияят и имат свои специфики, напр. при мюсюлманите многоженството е норма, и от тази гледна точка генограмата на един мюсюлманин ще се различава значително от генограмата на един европейец.

Авторите препоръчват с генограмата да не се работи при първата среща с извършителя, тъй като изграждането на генограмата е процес на себеразкриване, то е добре да има изградени минимални отношения на доверие и усещане за уважение и приемане. Тази атмосфера на доверие и добронамереност повишава мотивацията на клиента за себеразкриване.

При изготвяне на генограмата са нужни около 1-2 срещи за нейното структуриране и разчитане. Дава се възможност на извършителя да разказва свободно, докато заедно с пробационния служител рисуват генограмата на семейството. Възможно е извършителят да има трудност сам да създаде снимка на семейството си чрез графичните знаци на генограмата по различни причини. Тогава той трябва да бъде подпомогнат от служителя, който работи с него.

Генограмата ще ни помогне да разберем как човека, с който работим, вижда генерациите в семейството си, какви са границите и връзките между поколенията, дали има повтарящ се патологичен модел. Такъв модел може да бъде напр., ако в семейството е традиция да се женят рано, а после следват разводи и нови женитби 4-5 пъти и това се наблюдава и по-късно при нейната дъщеря – майката на извършителя, която също има трудност да задържи връзките си. В контекста на раните съжителства е напълно възможно да се преповтарят модели през поколенията трансгенерационно.

Също така генограмата е добра основа за поставянето на въпроси за проучване и разбиране, за намиране на важна информация относно семейната ситуация на извършителя, връзките в семейството, вярванията, ценностите, убежденията, които му влияят и на него самия. Тези въпроси дават информация не само на нас, но и на осъдения на пробация, насочват вниманието към подробности, които по-рано не са забелязвали.

2. Въпроси, които може да се задават при анализ на генограма

Има редица въпроси, според Ортодокси Саломон, които ако се поставят, подпомагат процеса на рефлексия и осмисляне на връзките и отношенията в семейството и как това ни влияе на нас самите като част от семейната система. Някои от тези въпроси са:

- въпроси, които подпомагат авторефлексията на осъдения на пробация
 - С кого започнахте генограмата (родителите на майката, на бащата, други хора и пр.)? Защо?
 - Кого забравихте? – насочва се вниманието към други членове, които не са били посочени на генограмата като например: „Нов съпруг на майката“; починало дете и др.;
 - Имате ли усещането, съществува ли нещо, подсказващо за тайна в семейството? Ако имате това усещане – кой може да ви каже? С кого можете да говорите?

На тези въпроси по-лесно се отговаря от жени и те са по-склонни да споделят за тайната, да я понесат. При мъжете това може да е по-труден процес, защото те са по-склонни да я изтласкат извън съзнанието си. Тези въпроси около тайната имат за цел да се проучат възможни скрити точки на конфликти и напрежение в отношенията в семейната система и най-вече се търси да се види дали имат връзка с извършеното правонарушение. Това може да отвори врати, за да се говори за истината и около истината. Понякога ранните съжителства може да са придружени от насилие над младото момиче, за което не се говори. То става тема табу. Насилието се крие, подминава, премълчава, за него не се говори.

През въпросите за отношенията и тайните може да се влезе и в тази тема – насилие в отношенията на извършителя с неговите родители, когато е бил дете и сега като вече е голям.

Други такива въпроси според същата авторка са

• *Въпроси на ниво отношения:*

- Кой е най-близо до теб? Кой с кого е най-близък?
- Кой е най-далече, с кого не се разбирате добре?
- Кой е на дистанция, с кого не се виждате?

Тези въпроси помагат да се проучат отношенията и да се докоснем до амбивалентността на извършителите по отношение на другите членове на семейството и на тях самите. Също така се препоръчва при работа за по-ярко онагледяване на отношенията да се използват цветове. Например положителните и отрицателните отношения могат да бъдат изразени чрез цветовете: червено, за „които се обичат“ и зелено – за „които са скарани. Тази „цветна снимка“ на семейната комуникация помага на извършителя да види и да си даде сметка кой с кого реално контактува, кой е важен за него и каква е неговата позиция в семейството.

Следващата група въпроси, предложени от авторката са

• *Въпроси на ниво история и семейни митове*

- Имало ли е девиз/мит в семейството? – още на ниво баби, дядовци, прародители.
- Има ли някой, който да е легендарен? /не само положителен герой, но и черна овца, авантюрист, напр./
- Ако трябва да използвате заглавие от книга/филм/измислено и др. – какво бихте посочили за вашето семейство?
- Как са се запознали родителите Ви? Каква е тяхната история?
- Каква е историята на името Ви, кой Ви го е избрал, защо? – културологичното значение на името – наследено ли е, избрано ли е, по какъв начин; какво е участието на майката в избора.

Тези въпроси помагат да се задълбочи в разбирането на семейната история и най-вече на вярванията и митовете, които по някакъв начин са се наложили в семейството и влияят на отношенията в него и особено на извършителя. Това са разбирания и митове, които може да имат директна връзка с извършеното правонарушение.

• *Въпроси на ниво чувства, спомени*

Може да се приложи техниката на асансьора, за да се помогне на осъдения да се върне към свои чувства и преживявания или към чувствата и преживяванията на други членове на своето семейство.

- Ако имате асансьор, който пътува през времето – можете ли да се върнете на възрастта, на която е сега Вашата жена? Какъв бяхте Вие тогава, какви бяха отношенията с Вашите родители?
- Какво бихте искали да предадете на своето дете от Вашето семейство?

Когато се работи през генограма с извършители на ранни съжителства е важно да се отбележи, че това е техника, която помага за проучване и разбиране на ситуацията на извършителя, но също така помага и да се повиши себerefлексията му. Важно е при разговора около генограмата на семейството на извършителя да се оставя време за осмисляне. Разбира се, могат да се задават и много допълнителни въпроси за историята на живота, отношенията му с членовете на разширеното семейство и др. Това е подход, който помага на човека да огледа отново житейския си път и ситуация, връщайки се назад, да продължи напред.

Основна максима и разбиране в системния подход е, че решението на проблемите е в хората и принадлежи на тях – ние сме само медиатори между тяхното съзнание и тяхното несъзнавано, между генерациите и членовете на едно семейство, между различните истини.

Генограма

Генограмата е схематична диаграма на семейната система и връзката им един с друг. Включени са възраст, дата на брак, смърт и географско местонахождение. Мъжете се представят с квадрати, а жените с кръгове, като вътре в тях се записва възрастта. Хоризонталните линии показват брак, като датата на брака е записана над линията; вертикалните линии свързват децата и родителите.

мъж

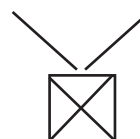


жена



дата на
раждане

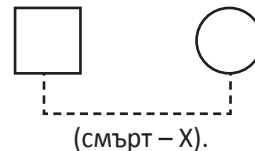
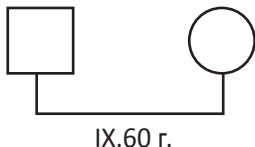
дата на
смърт



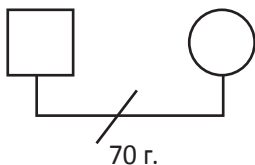
идентифицирания
пациент



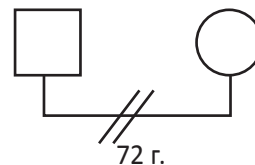
брак – дата на
сключване
(мъжът е отляво)



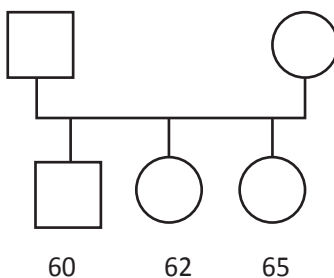
раздяла



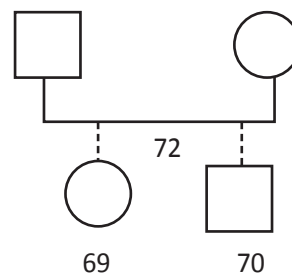
връзка или
свободен
брак -



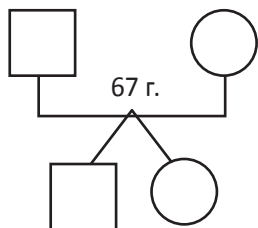
деца и дата
на раждане:
списъкът
започва с най-
голямото дете



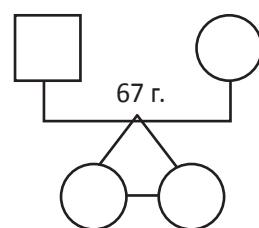
развод –
осиновени
или приети
деца



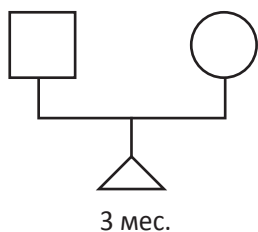
двуяйчни
близнаци



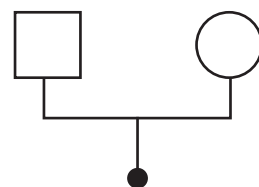
еднояйчни
близнаци



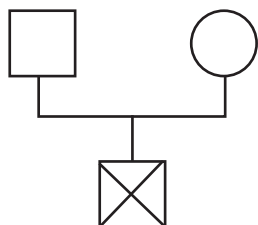
бременност



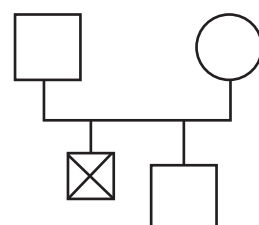
спонтанен
аборт



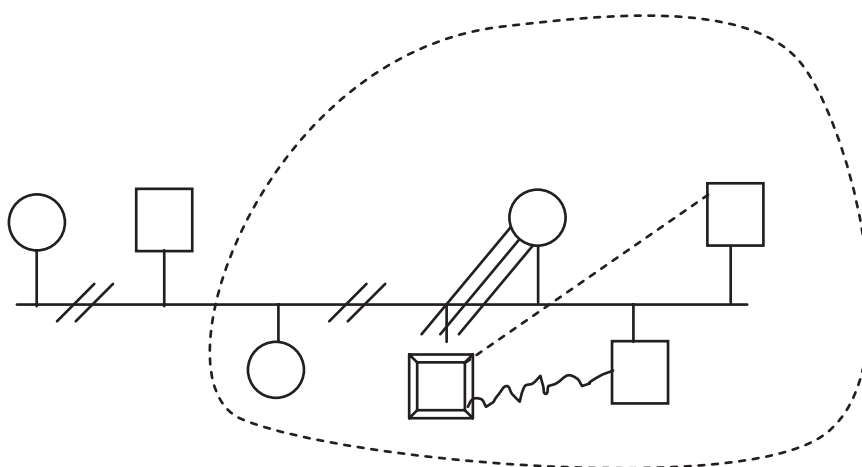
аборт по желание



мъртвородено
дете

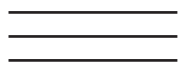


Членове на семейството, живеещи под един покрив – обграждат се с пунктир:



Когато има други хора, живеещи със семейството, или участващи активно в събитията (напр. медицинска сестра, която се грижи за болен толкова дълго, че е станала част от семейния процес; или приятел на бащата, имащ право на глас при взимане на семейни решения), те се разполагат отъясно на генограмата с кратко описание на тяхната роля в семейната структура.

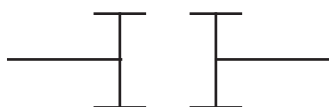
Някои други означения за отношения между членовете на семейството:



Много близки взаимоотношения



Конфликтни взаимоотношения



Отчужден или откъснат



Дистанцираност

Казус „Иванка“

Иванка е момиче на 14 г. от многодетно семейство. Тя е най-голямото момиче, а в семейството има още 5 деца, като тя е третото дете, има само още едно момиче, което е на 2 години и всички други са момчета. Тя основно се грижи за по-малките си братя и сестра, тъй като майката е в чужбина, за да изкарва пари. В семейството основно е бащата и бабата по майчина линия.

Един ден Иванка сама подава сигнал на гореща телефонна линия за насилие над нея. При посещение на адрес от социалните служби и полиция се установява, че тя е принудена да съжителства с пълнолетен мъж, на който е продадена от баща си и майка си. Момичето споделя, че на около 12-13 годишна възраст е продадена от родителите си на първия мъж, който е дошъл да я иска със своите родители. Момичето споделя, че са я карали да им сервира, да преминава пред тях и те да я оглеждат преди да вземат решение. Същия ден плащат за нея и я взимат. Тя е била уплашена и объркана. Отношенията и със съпруга и са били много мъчителни и тежки за нея, сексуалният контакт е бил насилствен, той е оказвал и физически тормоз към нея. Няколко месеца е живяла там, мъжът ѝ влиза в затвора и тогава тя бяга и се връща вкъщи.

След около половин година идва друг мъж заедно с майка му да я иска за жена. Той е бил по-голям и много мил с нея. Чакал я е, в началото тя е отказвала да спи с него, но той е казвал, че е дете и ще я чака. Майка му обаче е настоявала, той да спи с нея и да бъде твърд. Постепенно момичето споделя, че се е влюбила в него, но свекървата е оказвала системен тормоз върху нея – държала се е зле с нея, непрекъснато ѝ е викала, нареждала и я е ползвала като слугиня. Един ден тя не е издържала повече след пореден скандал и се е махнала. Прибира се при родителите си, но няколко месеца по-късно баща ѝ довежда друг кандидат. Този път го пускат в нейната стая да живеят заедно. Момичето се съпротивява, той прави опити да бъде интимно с нея, оставя ѝ пари, подаръци, но тя не ги приема. След няколко скандала, в които той се опитва да и посегне, тя се обажда на телефона и дава сигнал. Момичето е изведено от семейството.

Когато момичето разказва за своята история, тя споменава, че майка и е намирала женихите и тя е настоявала дъщеря и да се омъжи. Самата майка е омъжена от нейната майка, когато е била на около 13-14 години. Майката на Иванка е неграмотна, а бащата смята, че образованието за момичетата не е необходимо. Иванка е била възпрепятствано често от родителите си да посещава училище.

Въпроси:

1. Какви са отношенията в това семейство?
2. Какви са границите и правилата, ролите?
3. Какво научавате за ролята и мястото на жените в семейните системи от този случай?
4. Какъв вид насилие идентифицирате в този случай?

Социалните услуги като ресурс при третиране на осъдени на пробация

Елена Манасиева
Експерт на ИСДП

Един от най-работещите инструменти за подкрепа на хората в риск от социално изключване е ползването на социални услуги. Нормативните актове, които регламентират целите, вида на социалните услуги, критериите за тяхното качество и начините за разкриването, предоставянето и ползването им са: Закона за социално подпомагане и Правилника за неговото прилагане и Закона за закрила на детето и подзаконовите нормативни актове към него, основните от които са Правилника за прилагане на закона и Наредбата за критериите и стандартите за социалните услуги за деца.

Съгласно Закона за социално подпомагане „Социалните услуги са дейности в подкрепа на лицата за социално включване и самостоятелен начин на живот, които се основават на социална работа и се предоставят в общността и в специализирани институции”

До 2003 година социалните услуги в България са предимно от институционален тип и се управляват централизирано от Министерството на труда и социалната политика, чрез изпълнителната му Агенция за социално подпомагане. След приемане през 2003 година на промени в нормативната уредба, социалните услуги са децентрализирани и стартират процеси на бързо развитие на иновативни практики и услуги от нов тип – услуги в общността, базирани на правата на потребителите, на социална работа, основана на модерни подходи. Макар и трудно, поставено е началото на процеса на деинституционализация – замяна на остарелите институции за социални услуги, обричащи потребителите на вторична стигматизация и сегрегация – към нови модерни практики за подкрепа на нуждаещите се в обичайната им среда. Особено бързо тези процеси се развиват по отношение на социалните услуги за деца в риск и техните семейства, като част от системата за закрила на детето, гарантираща спазването на техните права, съгласно Конвенцията на ООН за правата на детето.

Доставчици на социални услуги в страната могат да бъдат общините, нестопански организации или физически и юридически лица, регистрирани като доставчици на определена услуга в Агенцията за социално подпомагане, а когато услугите са за деца и семейства – и лицензирани от Държавната агенция за закрила на детето. Отговорността за разкриването и предоставянето на социални услуги е основно на общинската администрация, която оценява нуждата от един или друг вид социална услуга, на базата на анализ на нуждите на целевите групи. От 2010 година държавата въведе областен модел на планиране и разкриване на социални услуги, чиято цел е да гарантира равен достъп до качествени услуги за всички нуждаещи се на територията на съответната област.

В зависимост от начина на финансиране социалните услуги са:

1. делегирани от държавата дейности, когато се финансират от държавния бюджет;
2. местни дейности, когато се финансират от общинските бюджети;
3. дейности, финансирани от други източници.

Финансирането на социалните услуги, делегирани от държавата дейности, става на база на броя места в тях, чрез така наречените единни разходни стандарти за социални услуги, които представляват определяна със Закона за държавния бюджет сума, в която са включени разходите за осигуряване на заплати за персонала и за материална издръжка на 1 потребителско място в съответната социална услуга.

След разкриване на социална услуга, делегирана от държавата дейност, общинския съвет може да вземе решение да възложи управлението ѝ на външен доставчик – неправителствена организация или физическо или юридическо лице, доставчик на съответната социална услуга, с доказан опит и капацитет.

В този случай общината си запазва контролните функции по отношение на изразходването на средствата и на качеството на предоставяните социални услуги. Все повече социални услуги в страната се възлагат за управление на външни доставчици, които съумяват да постигнат по-добро качество на услугите и да привлекат допълнителни ресурси.

Ползването на социалните услуги за деца и семейства и от пълнолетни потребители се осъществява след оценяване на нуждите им от подкрепа от дирекциите „Социално подпомагане“, там където живеят. Децата и семейства им се насочват за ползване на социалните услуги с направление за социални услуги, издадено от отдел „Закрила на детето“ или със заповед на директора на дирекция „Социално подпомагане“, ако родителят отсъства или е недобровolen клиент. Родителите или лицата, полагащи грижи за децата, могат да поискат ползването ѝ и директно в социалната услуга. Пълнолетните лица могат да ползват социални услуги след издаване на заповед от директора на дирекция „Социално подпомагане“, за делегираните от държавата дейности и на кмета – за социалните услуги, общинска дейност. Социалните услуги за деца и семейства са безплатни за ползвателите. Пълнолетните лица, ползващи социални услуги, заплащат такси, чийто размери са определени в Тарифа за таксите за социалните услуги, финансирани от републиканския бюджет. /Обн. ДВ. бр.40 от 29 Април 2003г., последни изм. ДВ. бр.58 от 29 Юли 2011г./. Размерът на заплащаните такси е съобразен с материалните възможности на потребителите. Регламентирани са и редица облекчения и освобождаване от такси за лицата, които нямат доходи.

Социалните услуги се предоставят в съответствие с разработените от Агенцията за социално подпомагане **методики** за съответната социална услуга.

Видове социални услуги, съгласно ППЗСП

„Личен асистент“ е лице, полагащо постоянни грижи за дете или възрастен с трайно увреждане, или за тежко болен, за задоволяване на ежедневните му потребности.

„Социален асистент“ е лице, предоставящо комплекс от услуги, насочени към социална работа и консултации на потребителите и свързани със задоволяване на потребностите от организация на свободното време и осъществяване на контакти.

„Домашен помощник“ е лице, предоставящо услуги в домашни условия, насочени към поддържане на хигиената на обитаваното жилище, пазаруване и приготвяне на храна, пране и други комунално-битови дейности.

„Домашен социален патронаж“ е комплекс от социални услуги, предоставяни по домовете, свързани с доставка на храна; поддържане на личната хигиена и хигиената на жилищните помещения, обитавани от ползвателя; съдействие за снабдяване с необходимите технически помощни средства при ползватели с увреждане; битови услуги и др.

„Дневен център“ е комплекс от социални услуги, които създават условия за цялостно обслужване на потребителите през деня или седмично, свързани с предоставяне на храна, задоволяване на ежедневните, здравните, образователните и рехабилитационните потребности, както и на потребностите от организация на свободното време и личните контакти. В случаите, когато предоставянето на услугите е седмично, обслужването на потребителите е от понеделник до петък.

„Център за социална рехабилитация и интеграция“ е комплекс от социални услуги, свързани с извършване на рехабилитация, социално-правни консултации, образователно и професионално обучение и ориентиране, изготвяне и осъществяване на индивидуални програми за социално включване.

„Център за временно настаняване“ е комплекс от социални услуги, предоставяни на бездомни лица, насочени към задоволяване на ежедневните им потребности, за срок не повече от 3 месеца в рамките на календарната година.

„Приемна грижа“ е отглеждане и възпитание в семейна среда на дете, което е настанено в семейство на роднини или близки или в приемно семейство.

„Кризисен център“ е комплекс от социални услуги за лица, пострадали от насилие, трафик или друга форма на експлоатация, които се предоставят за срок до 6 месеца и са насочени към оказване на индивидуална подкрепа, задоволяване на ежедневните потребности и правно консултиране на потребителите или социално-психологическа помощ, когато се налага незабавна намеса, включително чрез мобилни екипи за кризисна интервенция.

„Център за настаняване от семеен тип“ е комплекс от социални услуги, които се предоставят в среда, близка до семейната, за ограничен брой лица – не повече от 15.

„Защитени жилища“ са форми на социални услуги, в които хората водят независим начин на живот, подпомогнати от професионалисти.

„Обществени трапезарии“ са социални услуги, насочени към задоволяване на потребностите от храна за хора, които не могат да си я осигуряват сами.

„Център за обществена подкрепа“ е комплекс от социални услуги, свързани с превенция на изоставянето, превенция на насилието и отпадане от училище, деинституционализация и реинтеграция на деца, обучение в умения на самостоятелен живот и социална интеграция на деца от институции, консултиране и подкрепа на семейства в риск, оценяване и обучение на бъдещи приемни родители и осиновители, консултиране и подкрепа на деца с противообществени прояви.

„Звено „Майка и бебе“ предоставя временно настаняване до 6 месеца на бременни жени и майки в риск да изоставят децата си, насърчава родителската привързаност, подпомага младите майки чрез социално, психологическо и юридическо консултиране и подкрепа.

„Център за работа с деца на улицата“ е комплекс от социални услуги, свързани с превенция на попадането на деца на улицата и отпадане от училище, социална рехабилитация и интеграция на деца, живеещи трайно или частично на улицата, чрез индивидуална работа с детето и неговото семейство, семейно консултиране и подкрепа, медицински и санитарно-хигиенни услуги, ограмотяване на децата, обучение в родителски умения.

„Преходни жилища“ са форми на социални услуги, в които хората водят независим начин на живот, подпомогнати от професионалисти, с цел подготовка за извеждането им от специализирана институция.

„Наблюдавани жилища“ са форми на социални услуги за оказване на подкрепа и консултиране на лица, навършили 18 години, които напускат специализирана институция, преходно жилище или защитено жилище и им предстои да водят независим начин на живот, както и с цел превенция на настаняването им в специализирана институция.

„Социален учебно-професионален център“ е комплекс от социални услуги, насочени към професионално обучение на:

- а) лица с определена степен намалена работоспособност, навършили 16 години;
- б) деца в риск, навършили 16 години, по реда на чл. 20, ал. 1, 2 и ал. 4, т. 1 и 2 от Правилника за прилагане на Закона за закрила на детето

„Приют“ е комплекс от социални услуги, предоставяни временно в срок до 3 месеца на бездомни лица при неотложна необходимост от задоволяване на базовите им потребности, свързани с осигуряване на подслон, храна, здравни грижи, хигиена, социално, психологическо и правно консултиране.

„Дом за деца, лишени от родителска грижа“ е специализирана институция, която предоставя социални услуги по отглеждане и възпитание на деца от 3 до 18 години или до завършване на средно образование, но не повече от 20 години.

„Дом за деца с физически увреждания“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на деца с физически увреждания, установени с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за деца с умствена изостаналост“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на деца с умерена, тежка или дълбока умствена изостаналост, установена с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на лица с умерена, тежка или дълбока умствена изостаналост (олигофрени и др.), установена с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за възрастни хора с психични разстройства“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на лица с психични разстройства, установени с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за възрастни хора с физически увреждания“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на лица с физически увреждания, установени с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за възрастни хора със сетивни нарушения“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на лица със сетивни нарушения, установени с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за възрастни хора с деменция“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на лица с деменция, установена с протокол от ЛКК и/или с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

„Дом за стари хора“ е специализирана институция, предоставяща комплекс от социални услуги на лица, навършили възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно Кодекса за социално осигуряване, включително на онези от тях, които имат процент намалена работоспособност, установен с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

IV. РАЗДЕЛ

**Материали за обучение
на обучители
и наставници**

Схема за наблюдение на групови процеси

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Структурни параметри за наблюдение на група:

1.1. Идентификация на групата:

- вид на групата/ формална, неформална,;първична, вторична/;
- размер на групата / малка или голяма/;
- тип на групата в зависимост от целите и /центрирана върху себе си или върху задачите/;

1.2. История на групата.

1.3. Състав или композиция на групата – съставът на групата е изключително важна променлива, която директно влияе върху характера на динамиката на групата. Наблюдават се и се интерпретират обективни и субективни характеристики като брой, възраст, пол, специфични характеристики, активност, отговорност, ангажираност с целите на групата и пр.

- групата е хомогенна по
- групата е хетерогенна по

1.4. Цели на групата

- глобални, конкретни и индивидуални цели на групата и нейните членове;
- дългосрочни и близки цели и стъпките за тяхното постигане;

1.5. Средства – при анализа на структурните параметри е необходимо идентифициране на средствата, с които групата разполага за да постигне целите си:

- материални
- финансови
- човешки
- друго

2. Наблюдение и анализ на социалната ситуация на групата

2.1. Взаимодействие на групата с външната среда

- принадлежност на групата към общност, професионална, териториална

.....
.....

- специфични характеристики на общността, които може би се откриват и в групата

.....
.....

2.2. Проучване на влиянието, което социалната среда оказва върху групата и нейните цели

- позитивни фактори по отношение на целите на групата

.....

- негативни фактори по отношение на целите на групата

.....

- неутрални фактори по отношение на целите на групата

.....

2.3. Влияние (отношение) на групата към:

- институции и организации
- общности
- други групи

3. Наблюдение и оценка на процеса на общуване в група

- Да наблюдава кой говори, кой е самият той, от чие име говори, на кого говори

.....

- Как, с какви средства се реализира общуването

.....

- Пространствена организация на групата и как тя се отразява на целите на груповата работа

.....

- Ангажираност с проблема на групата /включен, неутрален, изключен/;

.....

- Наблюдение и анализ на обратната връзка в процеса на общуване в групата

– преживявания, предизвикани от съобщението, посланието, информацията или оценки

.....

– говори се от свое име или безлично /"ако правилно съм разбрал, от мен се очаква да реша..." или "Всички знаят, че трябва да се реши."

.....

– преобладава позитивната или негативната обратна връзка

.....

– обратната връзка се използва за принуда за промяна на поведението /или ще постъпваш така, или аз.../

– използват се богати изразни средства или шаблони. /о, ужас, страхотно, супер сте, и пр./

4. Наблюдение и анализ на процеса на взаимодействие в група

- взаимоотношенията между членовете на групата/ близост, дистанция, симпатия, антипатия, приемане, пренебрегване/;
-
-
- наличие на под-групи, признак и състав на под-групите;
-
-
-
- роли в групата – инициатор, организатор, посредник, критик, информатор, стимулиращ, разпределящ, контролиращ и пр.
-
-
-
- стил на ръководство и управление в групата / авторитарен, либерален, демократичен/, харизматичен, участващ и др. ;
-
-
-

5. Наблюдение и анализ на процеса на натиск в група

Норми и правила в групата

- Начина, по който са приети тези норми – чрез обсъждане, на рационално ниво, или чрез налагане
- Подлежат или не на промяна
- Какви са нормите, като съдържание:
 - дали изразяват както груповите интереси така и уважение към индивидуалното, към човешкото достойнство,
 - правила за участие, регламент
 - други.....
- Какви са груповите традиции и ритуали и доколко те благоприятстват развитието на зависимостта, респ. независимостта от групата
-
-
- Какви са груповите санкции и възнаграждения и на какво ниво функционират – рационално или афективно
-
-

- Участието и особено неучастието на членове на групата в нейната работа
- участват ли всички, има ли изолирани
- ако има неучастващи, по какви причини
- как се отнасят другите към участието

6. Наблюдение и анализ на процеса на вземане на решение в група

Ефективността на процеса на вземане на решение изисква преминаването му през няколко основни фази:

- **Формулиране на проблема** – това е изключително важен етап, понякога с определящ по отношение на резултата характер. Ясното формулиране на проблема означава съвместно изясняване на това кой е проблемът, по който ще се взема решение, по какъв аспект от него ще се дискутира, и в каква степен той засяга членовете на групата;
- **Набирането на информация** по проблема, ако е необходимо е също много важно за вземането на решение, т.е. пълноценното използване на информационните ресурси на групата и на заобикалящата я среда;
- **Изработването на различни варианти на решения**, в зависимост от различните гледни точки е условие за намиране на най-доброто решение;
- **Избор на най-добро решение и преформулирането му** като общо групово решение – след избора на най-доброто решение се включват елементи от другите предложения, прави се нова формулировка на решението и се приема от групата. В рамките на този процес обикновено възникват конфликтите. Те могат да бъдат израз както на различни позиции по вариантите за вземане на решение, но могат и да бъдат израз на борбата за власт и позиция в групата, на борбата между лидерите и, между под-групите, между болшинството и мнозинството.

Групите имат различни механизми за решаване на конфликтите:

- Чрез елиминиране – несъгласните се отстраняват;
- Чрез подчиняване на малцинството на болшинството;
- Чрез привличане на външен съюзник от малцинството;
- Чрез компромис – отстъпление от позициите и на двете страни;
- Чрез консенсус – вземане на трето решение само по отношение на общите позиции, по това по което има съгласие между спорещите страни. По същество това е ново решение, различно от предложените решения на двете страни в конфликта.

Индикатори за наблюдение и анализ на процеса на вземане на решение

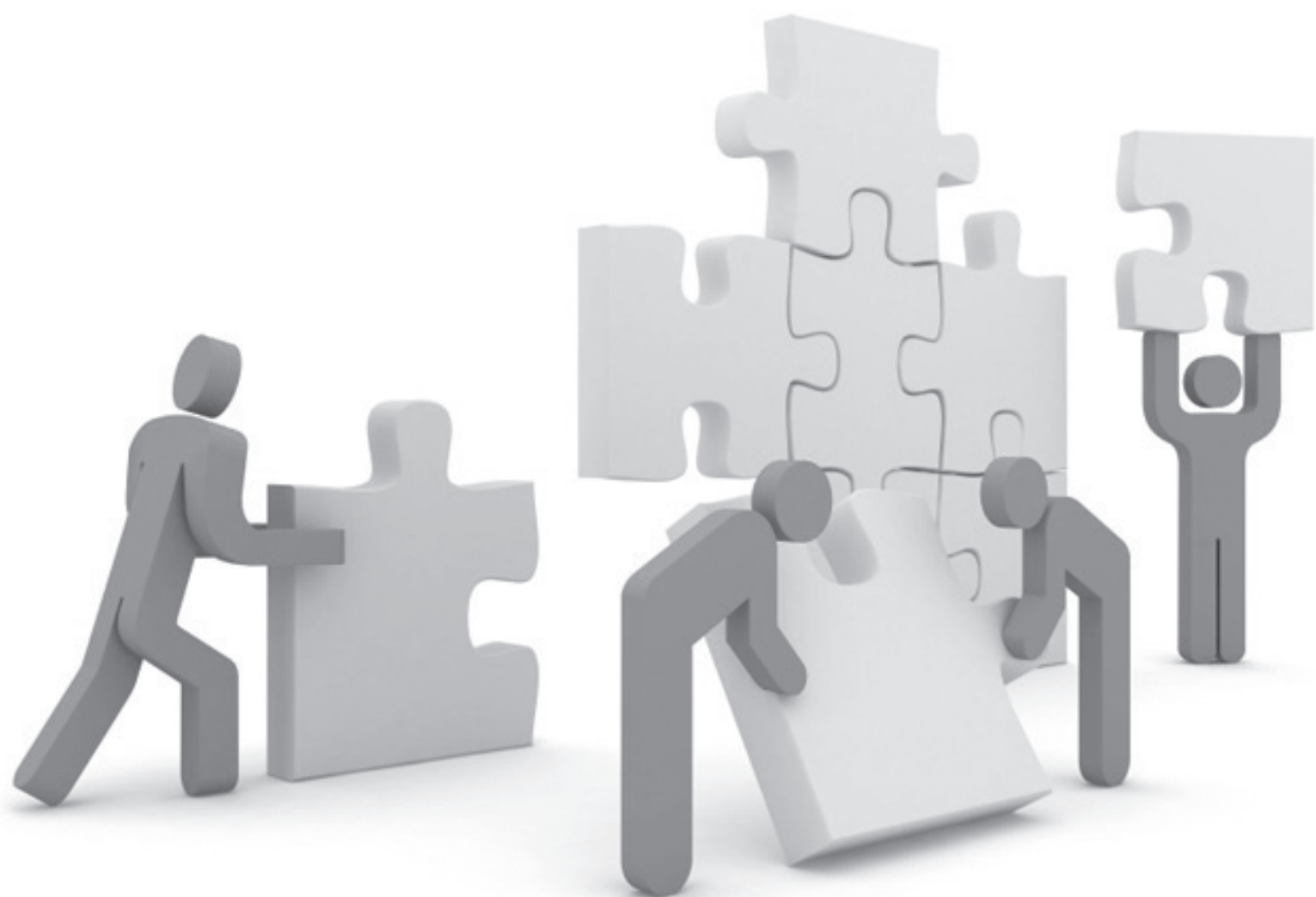
Процесът на вземане на решение е от изключителна важност за ефективността от работата на групата и опосредствено за картината на чувства, които съпътстват нейния живот. Социалният работник трябва да е в състояние да наблюдава, различава и анализира следните негови проявления:

- Какъв е характерът на вземаното решение и за какво се отнася, дали за конкретна дейност, дали за цялостната работа, дали за концептуалното, или “политическото” поведение на групата; дали става дума за дейности в краткосрочен план или стратегически.
- При формулирането на проблема дали се постига яснота и близост в смисъла и аспекта на разглеждания проблем;
- Доколко и как /директно или индиректно/ формулираният проблем засяга отделните членове и

групата като цяло, тъй като това касае заинтересоваността и мотивацията за търсене на оптимално решение;

- Търси ли се пълна и многостранна информация по проблема или се пристъпва към бързо решаване;
- Формулират ли се различни варианти за решения, които да се обсъждат или се приема варианта на по-силния;
- Как се взема решението – общо групово или на част от групата;
- Възникналите несъгласия, спорове и конфликти дали са на рационално ниво и касаят ефективното решаване на проблема или маскират борба между лидери, под-групи и пр.
- Как групата решава възникналите конфликти.

Анализът на данните от наблюдението трябва да бъде изчерпателен и обективен, без селектиране на важни и маловажни индикатори и конкретни факти. Това ще позволи действителното разбиране на процеса.



Разработване на програма за интерактивно обучение или за групова работа

проф. Нели Петрова-Димитрова

1. Същност на програмата

Програмата е типизиран подход за постигане на предварително определени цели, тя е строга последователност от действия и процедури, методични единици / дейности, занятия, уроци, семинари, срещи и др./ Това я прави подходящ метод за планиране на обучение, на групови дейности.

Програмата е априориран подход с много голяма вероятност за постигане на определени цели. Много често тя е ясна методика за работа. Както и при проекта, тук е необходимо ясно дефиниране на конкретните цели и методи за тяхното постигане.

Програмата е средство за по-бързо постигане на значими цели чрез мобилизиране на всички съществуващи ресурси – човешки и материални. Тя е специфичен механизъм на насочване на усилията, на задвижване на наличните средства и способности към постигане на определена цел.

Програмата също е времева организация на дейността, изисква определяне на обхват и специфика на групите, с които се работи, регламент за техния подбор.

Програмата трябва да включва в максимално пълен вид последователността и съдържанието на дейностите.

Програмата за групова работа е план за работа на водещи групови програми, на водещ груповата организация, която обединява дейностите за организиране, провеждане и оценка на едно групово работно.

2. Обосновка на програма за групова работа

Като всяко планиране на интервенция и програмата се базира на предварителна оценка. Обосновката на програмата се прави въз основа на оценка на нуждите на целевата група и идея за отговор на тези потребности.

2.1. Заявка за програма

Разработването на програма за групова работа обикновено стартира със заявка от страна на заинтересован клиент – институции, работодател, мениджъри и пр. обикновено заявката съдържа определени теми или области на групово работно.

Понякога може да няма директна заявка, тя може да е резултат от анализи, изследвания, оценки, които са правени в определени сфери на дейност, които показват необходимост от повишаване разработване на такива програми. В този смисъл водещи на групови програми могат сами да инициират и предложат свои програми в отговор на тези нужди.

2.2. Идея за отговор на потребностите

Този компонент на програмата е ключов, той показва, че знаем какво правим. Знанието за това, как можем да постигнем определена промяна у хората стои в основата на разработване на концепцията на програмата. Например разбирането, че промяната в поведението е резултат от промяната на човека в представата за себе си може да аргументира използването на нарративни подходи и техники в програмата. Разбирането, познанието, че промяната може да бъде резултат от социално учене може да е основа

за включване в програмата на ролеви игри, симулационни игри, трениране на умения и пр. Важно е екипът да има споделена идея за човешката промяна, за това как тя може да бъде улеснена и придружена. Тогава е възможно мислене по посока как да го направим, как да постигнем тази промяна?

3. Разработване на съдържанието на програмата

3.1. Цели и задачи на програмата

При определянето на целта на една програма е необходимо е да има яснота на какви потребности на клиентите отговаря тя – емоционални, когнитивни, социални, духовни и пр. потребности. Програмата за групова работа обикновено цели промяна в личностната сфера на участниците, т.е. в разбиранията, преживяванията, знанията, уменията, нагласите.

Необходимо е конкретно да се определи и целта, която се преследва – постигане на промяна в какво – в отношението към себе си, към другите, в нагласите, ценностите, поведенията, уменията и пр.

3.2. Целева група, участници в програмата – към кого е насочена програмата; има ли критерии за подбор на участниците; кой ще реализира програмата – екипи, консултанти, преподаватели и пр. Как ще структурират участниците – групи, признаци за диференциация, численост, взаимоотношение между групите.

3.3. Педагогическа организация на програмата – какво е съдържанието, как се разпределя тематично, какви са педагогическите единици, както и последователно описание на всяка стъпка от реализиране на програмата – модули, занятия, сесии, семинари и пр.

Важно е също да се отбележи дали в програмата се включват стажове, домашни работи и др.

Много важна част на тази педагогическа организация са методи на групова работа, както и ресурсите, с които се разполага за да визуализира групова работа, да се подкрепи самостоятелната работа на участниците и пр.

Важно е също да се предложи в програмата времевото разпределение на съдържанието на групова работа и времевата организация – общо часове, по колко часа на ден, седмица, месец се предвижда групова работа, каква е продължителността на сесии, срещи и пр.

3.4. Екип по програмата

Представяне на компетенциите на специалистите, които ще реализират програмата, както и на изискванията към тях.

3.5. Очаквани резултати

Тук би трябвало да се опишат очакваните положителни последици от постигането на целите на програмата върху участниците, както и последиците от това. С други думи да се обясни, какво в крайна сметка ще се случи, ако си представим, че изцяло е постигната целта на програмата. Както и при проекта, и тук е необходимо очакваните резултати да включват позитивните последици у клиента, в неговото обкръжение и по-общо ниво на влияние.

3.6. Критерии за оценка на резултатите и индикатори за тяхното проследяване

Добре е не само да изведем очакваните резултати, но и да посочим критериите и индикаторите, по които ще съдим, че са налице тези резултати.

Важно!!! – След всяка сесия/среща се прави анализ на срещата в следните посоки:

- групови процеси, развитие на групата;
- намеси на водещите, т.е. как оценяваме/самооценяваме нашите намеси по отношение на развитието на групата;
- постигане на целите на срещата;
- промяна в отделните участници.

Анализът се записва в протокол за реализиране на програмата.

3.7. Представяне на програма за групова работа

Обикновено програмите за групова работа се разработват на съвсем конкретно ниво, така че да се гарантира яснота при договарянето и. Добре е и за самите водещи групови програми програмите да бъдат максимално конкретно разработени, това дава сигурност и определен стандарт за качество.

В схемите по-долу ви представяме възможни начини за разработване на една програма по теми, както и описание на една среща/сесия.

Съдържанието на примерна програма „Добро родителство“ за осъдени за „ранни бракове“ с непълнолетни, може да е организирано в следните тематични модули:

- **Тема 1** Запознаване, договаряне на темите, които интересуват участниците – 2 часа
- **Тема 2** Любов, секс, насилие – 4 часа
- **Тема 3** Права на детето и мерки за закрила на децата – 4 часа
- **Тема 4** Потребностите на едно дете – 6 часа
- **Тема 5** Доброто родителство – 8 часа

Общо 24 часа (12 сесии по 90 минути)

Тема 1 Запознаване, договаряне на темите, които интересуват юношите, 90 минути

Цел на сесията: Договаряне на груповата програма и начално сплотяване на групата

Описание на сесия: Представяне на идеята и целите на групата от водещите чрез, ?? минути; Запознаване на участниците чрез, ?? минути; Сондиране на желанията на участниците за теми чрез, ?? минути. Презентация?? минути

Материали за водещите: филм, флипчарт, флумастери

Материали за участниците: схема за представяне работен лист за



Реализиране на програма за групова работа/интерактивно обучение

проф. Нели Петрова-Димитрова

Реализирането на програмата, така че нейните цели да бъдат постигнати в най-голяма степен, изисква добра организация, договаряне на програмата с участниците, компетентен екип, който добре разпределя ангажиментите си, може да използва групата като среда за групова работа, може гъвкаво да прилага програмата.

1. Организация на групова работа/интерактивно обучение

Добрата организация на групова работа обхваща предварителната подготовка, логистиката, ресурсното осигуряване на групова работа.

Подготовката на едно групова работа/интерактивно обучение би трябвало да включи:

- запознаване с участниците в групова работа;
- формулиране на изисквания към обстановката;
- подготовка на материали за групова работа.

1.1. Да знаем кои са хората, с които ще се срещнем?

Първата среща с групата за групова работа/интерактивно обучение е изключително важен момент от цялостния процес и заслужава специално внимание. Необходимо е да се знае какви чувства възбудят хората при такава среща и как те се изразяват в процеса на работа.

Да се ориентира в тях и да се настрои на водещия обучение помагат:

- предварителните срещи с участниците в групова работа, ако е възможно;
- запознаване с лична документация, ако има такава;
- набиране на друга налична информация за групата;

Ако нямаме възможност или информацията е много оскъдна, ще трябва да предполагаме, че обикновено на такава среща хората се притесняват от това: как ще ги възприемат /това важи особено за юношите/; дали тяхното присъствие е желано и необходимо, дали няма да си загубят времето; дали това което ще се прави ще им е интересно и полезно и пр. Независимо от конкретното съдържание на притесненията те в една или друга степен определят картината изпитваните чувства.

Най-важното в тези срещи с участниците е изясняване на техните специфични нужди, мотивация и очаквания към групова работа/интерактивно обучение. Наличието на информация за отделните членове на групата е много полезна за избора на поведение на водещите при първата среща. Това ще подпомогне настройването, при което ще се опитаме да актуализираме своите чувства, отношения към проблема или потребността които обединяват групата. Това ще ни помогне да се настроим и към самите участници в групата, така че в резултат да станем по-чувствителни, по-сензитивни към самата група.

1.2. Каква да бъде обстановката ?

Проблемът с обстановката не бива да бъде подценяван. Тя може да благоприятства или да пречи на реализирането на целите на групата. Важно е да се опитаме да съобразим адекватността на мястото и интериора с целите и размера на групата. В зависимост от размера и целите на групата и естествено

в зависимост от възможностите ще трябва да подберем помещение, което ще спомогне за първоначалното обединяване на групата. Мястото има значение за **пространствена организация на групата**. В зависимост от вида и целите на групата тя може да бъде кръг, правоъгълник или квадрат. Това, което е от значение, е тази пространствена организация да благоприятства свободното изразяване на мнения, да създава условия за равнопоставеност и възможност за участие според желанията на всеки.

Традиционната пространствена организация на класните стаи, при която хората са разположени един до друг и редица зад редица, водещият /преподавателят/ обикновено е на подиум и има възможност да наблюдава и контролира всички, стимулира постигането на отношения на власт и подчинение. Тази организация на пространството е неефективна за интерактивна групово работна. Тя поставя групата в пасивна роля, не предполага поемане на отговорността за съвместната дейност от нея.

1.3. Ресурси за участниците и водещи групови програми

Предварително е необходимо да се подготвят всички материали и педагогически ресурси като презентации и тяхното осигуряване за участниците, допълнителна литература, текстове, видеоматериали и пр. Добре е да помислите и кога ще бъдат раздадени. Добре е също да стимулирате подготовката на портфолио на всеки от обучаемите, където да се събират всички материали от групово работна.

Ако групата ще работи с материали, те трябва да са налице и трябва да има условия за такава работна – маси, хартия, пособия за писане и пр. Техническите средства също могат да бъдат много полезни. Въпросът с материалите за онагледяване на работата в група не бива да се подценява. Тяхната достатъчност и адекватност подпомагат и продуктивността на групата и емоционалния климат, който се създава в нея. Наличието на флипчарт, многоцветни флумастери, дъска за писане, проектор и пр. не само улесняват работата, но и създават необходимата атмосфера. Те са много необходими ако в груповата работна се предвижда презентация на програми, на проекти, резултати от изследвания, видеофилми и пр.

2. Провеждане на първата среща

2.1. Индивидуалното посрещане на всеки един от участниците е много успешна техника на груповата работна. Тя цели :

- Демонстриране на всеки участник в групово работна на неговата значимост;
- Намаление на чувствата на притеснение и несигурност;
- Намаление на страха от пресата на конформността, който всеки от нас изпитва при първа среща в група;
- Стимулира интереса към групата, който е в пряка зависимост от осъзнаването на собствената полезност.

Индивидуалното посрещане се подпомага от предварителната информация която водещият има, при липса на такава информация може да сподели общо желание и очакване за успешна съвместна дейност.

Добре е водещият да не си поставя като самоцел индивидуалното посрещане, тъй като съществува опасност от преиграване или дори до постигане на обратен ефект, ако на всеки казваме колко сме щастливи да го видим и как с нетърпение очакваме неговия принос. Самоцелното споделяне на такива чувства обикновено се усеща от хората и има обратен ефект – те се чувстват манипулирани.

2.2. Въведение на водещите

Въведението на водещия би трябвало да включи представяне на основната цел на групово работна, и най-общо програмата, която е предвидена. Общото изискване е това въведение, експозе да бъде ясно и

най-вече кратко. Чувствата на несигурност, притеснение и пр. определят групата по-скоро като пасивна. Едно дълго и пространно изложение от водещия /или водещите/ с много голяма степен на вероятност ще повиши тази пасивност. Ето защо технологията на провеждане на първата среща трябва да предполага кратко описание на целта и задачите и много бързо да се предостави думата на участниците.

2.3. Запознаване на участниците в групата

Запознаването на участниците може да се извърши по различни начини, това което е важно е да се извърши, да не се пропусне. Пропускането може да се допусне, когато се предполага че макар да не са били досега в една група те се познават.

Запознаването е ключов момент при стартиране на груповата работа и е необходимо пълноценно да се използва. Освен да постигне запознаване на участниците, този момент благоприятства и настройването на групата. Подборът на конкретната техника трябва да се съобрази с целите на групата.

В практиката съществува голям набор от техники за запознаване. Тук ще предложи няколко примерни, които могат да се модифицират в зависимост от спецификата на групата и допълнителните задачи, които водещият си поставя при запознаването.

Стъпка към запознаването е отбелязването на името на всеки участник на етикет или табелка. В зависимост от целите на групата на нея могат да бъдат отразени името и фамилията и качеството, в което този човек е участник в групата. В повечето случаи при работа с малки групи се стимулира обръщението помежду си на малко име и стартът в тази посока са етикетите, които всеки сам пише.

Примерни техники за запознаване в група:

- Всеки представя себе си, свободно подбирайки това, което иска другите да знаят за него. Възможно е и водещият да даде параметрите на представянето, например “Бихте ли се представили, като кажете как се казвате, къде работите и в какво качество сте тук.”
- Всеки отговаря писмено на въпрос “Кой съм аз? “ в пет, седем, десет прилагателни или съществителни или социални роли. Водещият припомня, че в това себепредставяне би трябвало да се включи информация, която всеки е готов да сподели, т.е. лична, колкото всеки смята че може да представи. Представянето може да бъде лично, може да бъде както в следващата техника.
- Взаимно представяне. Тази техника е възможно да се използва като продължение на предишната или самостоятелно. Участниците в групата се разделят на двойки. Предоставя се време за взаимно интервюиране /по предварително готовите отговори или свободно/. След приключване на взаимното интервю всеки участник представя своя партньор. Посочената техника може да се използва успешно, когато участниците в групата са непознати. Тогава тя позволява да се преодолеят притесненията от другите и необходимостта да говориш за себе си. В разговора по двойки човек по-свободно говори за себе си, по-спокоен е и когато представя другия, а не себе си пред групата. Друго предимство е обикновено проявяваният стремеж, другият да бъде представен в много добра светлина, което поставя началото на изграждане на позитивен емоционален климат. Съвсем успешно този вариант на групово запознаване може да се използва при групи, в които участници са хора, които в една или друга степен се познават. Освен вече описаните ефекти, тук се проявява и “откритието на другия”. Почти винаги се оказва, че въпреки познанството има много неща, които не подозираме за другия. По този начин запознаването е полезно за водещия, без да е скучно за участниците.
- „В себе си най-много харесвам” – тази техника може успешно да се ползва при запознаване и в случай, че участниците се виждат за първи път и при познати. Тя може да се използва самостоятелно, чрез индивидуално представяне и в комбинация с техниката “Взаимно представяне”. От участниците се очаква да определят три свои характеристики, които най-много харесват. Добре е

те да бъдат ориентирани към едно физическо качество, една характеристика на личността и една способност или умение. Този начин на представяне е особено удачен при групи центрирани към личностна промяна, тъй като стимулира способността да се говори за себе си, да се учим да виждаме позитивното в себе си и да не се притесняваме да го казваме на другите. Посочената техника може да се използва и при други моменти в работата с група, например при оценка на уменията и учене за себепредставяне.

- „Открий този, който...”. Тази техника изисква предварителна подготовка. Необходимо е да се изработят карти, в които са дадени характеристики на интереси, предпочитания, умения. Те се правят произволно. На всеки участник се раздава по една карта и той трябва да открие сред другите, този който е най-близо до описанието. Смисълът на техниката е в представянето на възможност за разговор между участниците. В процеса на търсене, всеки научава за всички, с които е говорил по нещо – дали обича да ходи на театър, да ремонтира коли, да гледа спортни програми, да играе футбол и пр.

2.4. Споделяне на очакванията е изключително важно, за да договорят специфичните цели на груповата работа

Казахме, че за кохезията в групата специфично значение има хомогенността по отношение на очакванията за това, което ще се случи в групата. Въпреки, че при подбора на състава на групата този признак е взет под внимание, е от изключителна необходимост при първата среща да се споделят очакванията.

Споделянето на очакванията може да стане едновременно със запознаването. В зависимост от целите на групата, и конкретните цели на първата среща на този момент може да се отдели по-голямо място и се реализира самостоятелно. Важното е да всеки да има възможност да изрази своите очаквания. По този начин той ще пречупи целите на групата през своите собствени. Така и конкретизирането на целите на групата ще е по-адекватно и ще подпомогне процеса на идентификация на всеки член с тези цели и приемането им като свои.

Ако групата е по-многобройна е допустимо в малки групи да се коментират очакванията и да се представят на постер пред останалите.

Отразяването на очакванията /обичайно на постер/ е много важно условие за изпълнение на ролята, която им се отдава. Добре е, ако има възможност те да бъдат на видно място през целия период на работа на групата. При приключването ще може да се направи анализ на това доколко са удовлетворени индивидуалните очаквания, от което зависи и индивидуалната удовлетвореност от работата на групата.

3. Групов договор

Груповият договор при групи за груповата работа обхваща два типа ангажименти:

3.1. Договоряне на целите, съдържанието, методиката на груповата работа

Обсъждането на целите на програмата и тяхното съобразяване с очакванията и потребностите на конкретната група е много важно. Добрите водещи групови програми могат гъвкаво да използват наличното съдържание за да отговорят на тази специфика. Това не става с писане на нова програма, а с предвиждане на различни механизми, техники и договарянето им, които ще позволят „сондиране” на нивото и нуждите в целия процес на груповата работа. Водещи групови програми, които стриктно следват своята програма, без договаряне и съобразяване поставят във висок риск качеството на груповата работа.

Важно е да се обсъдят и договорят ангажименти на участниците и на водещите по отношение на груповата работа като процес на взаимодействие, на комуникация. Много е важно да се договори процеса на взаимодействие като партньорски т.е. и водещи групови програмите и обучаемите са хора с опит и

познания и те са много важен ресурс. Обучаемите имат право да търсят познание от своята гледна точка, от своя професионален и личен интерес към темата. Това означава, че водещите групови програми предвиждат и предлагат техники на групова работа, които предполагат сондиране на опита и познанията на участниците, така че предвиденото в презентации предаване на знания да се опре и допълни съществуващите. Участниците в групова работа поемат ангажимент да изразяват своето становище, да споделят своя опит, да се интересуват от опита и познанията на другите.

Правила за общуване и взаимодействие в група

Независимо каква е групата в нея ще се установят норми и правила за общуване, за взаимодействие и организация, за санкции и стимули. Важно е още от началото да се приемат ясни правила за изслушване, за спазване на времето, за телефоните и пр. Понякога ни се струва ясно от само себе си и пропускаме това договаряне, но това обикновено има негативни последици.

Приемането на правила ще има не само директен принос за установяване на определен регламент, но също така ще демонстрира приемливия начин за създаване на норми и правила – не чрез налагане, а чрез групово решение.

Важно е приетият кодекс да бъде отворен, да допуска ново обсъждане на приетите правила и да предполага приемане на нови правила. Важно е също съдържанието на правилата да е по посока на уважение както към групата, така и към всеки неин член. За постигане на това, водещият може да се намесва деликатно, като не забравя, че начинът по който той се държи служи и за модел на позволеното и непозволеното, т.е. той в голяма степен влияе върху съдържанието на приеманите правила.

Техники за интерактивно обучение/групова работа

проф. Нели Петрова-Димитрова

Целта на техниките за интерактивно обучение, т.е. групова работа е да позволят, да създават условия за пълноценно участие на групата, като група и на отделните обучаеми. Техниките са конкретен инструмент, чиято ефективност зависи от съобразяването и с целите на групова работа, спецификата и нуждите на групата и компетенциите на водещи групови програмите да манипулират с тях, държейки смисъла на дейността. Именно в използването на техниките е „майсторлъкът“ на водещи групови програмите. Няма добри или лоши техники сами по-себе си, важно е дали те са на мястото ти си в целия процес на групова работа.

Техниките, които биха могли да се използват са:

1. Разделяне на групата на малки групи

Тази техника съдейства за стимулиране на общуването, обсъждането, интензифициране на взаимодействието между участниците в групата, като по този начин улеснява ученето от опита и груповата кохезия.

Там възможностите всеки да участва според своите желания са значително по-големи.

В малките групи хората, които се притесняват да говорят пред цялата група имат възможност да се отпуснат. Хората които говорят много, в малката група увеличават самоконтрола си. Динамичният състав, смяната на състава на малките групи стимулира опознаването и създава условия за по адекватни чувства на привличане или отблъскване, за развитие на сплотеността на групата.

Сформирането на под-групи може да стане *по желание*, в този случай под-групите ще се сформират в зависимост от личните симпатии, общността на интересите, установените приятелски взаимоотношения в групата. Такова разделяне благоприятства бързото обединение на малката група около целта и задачите на съвместната дейност. Разделянето по желание може да бъде на основата и на предпочитание към дискутиране на определена тема, на конкретен аспект на темата, или на специфика на задачата. В този случай, то се ръководи както от споменатите мотиви, така и от оценката на собствената компетентност. Ето защо такъв поход благоприятства изграждането на групи за задачи или екипи.

Сформирането на малките групи може да се направи и *по случаен признак*. Тук предимствата са по посока на улесняване на взаимното познаване и сближаване, като условие за по-висока продуктивност на голямата група. Тя ще е резултат от възможността да се открият неизвестни за другите възможности на отделните членове на групата. Разделянето по случаен признак може да стане по много начини, в зависимост от средствата, с които се разполага. Може да стане на основата на избор на цвят, на фигура, на предмет. Например оставяте на подходящо място три купчинки листчета, или кубчета или други предмети – жълти, сини, червени и предлагате всеки да си избере листче с определен цвят и така сформирате три под-групи. Ако не разполагаме с такива и чрез обикновено броене това може да се постигне съвсем успешно. Например, в зависимост от това на колко групи желаете да разделите голямата група им предлагате да всеки да казва едно, от поредица числа – първи, втори, трети, четвърти; следващият е пак първи, втори и..... Събирате единици, двойки, тройки, четворки и имате четири малки групи. Тази техника е много подходяща за стимулиране на опознаването в голямата групата, тъй като „размества“ участниците, а знаем, че хората които седят едни до други най-вероятно си симпатизират, или познават в някаква степен. Изборът на признака на разделяне зависи от целите на групова работа.

При разделяне на малки групи поставяйте ясни задачи и инструкции, дайте време за изпълнение, въведете или стимулирайте въвеждане на регламент, норми и правила за взаимодействие.

Добре е след приключване на задачата да коментирате както нейното изпълнение и резултати, така и процесите в групата. Добре е да попитате – как протече дискусията, как се чувствахте по време на ..., участваха ли всички и пр.

2. Ролеви игри

Ролевите игри са техники, улесняващи ученето чрез преживяване, идентификация, моделиране. По същество те са практическо групово работно, или трениране и са много подходящи за професионално групово работно, за развитие на умения за прилагане на знанията на практика, както и за усъвършенстване на уменията. Те съдействат също и за промяна на нагласите чрез поставяне на мястото на другия през ролята и действие от мястото на другия. По този начин човек разбира по-добре и преживяванията и вероятността да промени нагласите са по-големи, отколкото ако се въздейства само на когнитивно ниво, на ниво познания.

Ролевите игри в групово работно могат да бъдат демонстрация, потапяне в ситуация, симулация и пр. При демонстрациите обикновено се използва възможността да проиграе някакво умение и да се коментира с групата. Смисълът е в общия опит, общото познание. Обикновено има няколко участника, които „играят роли“ и наблюдатели. Смисълът не е в оценката, критиката или похвалата. Изключително важно е да не се позволява осъждане на хората, които се „престрашават“ да опитат, т.е. за това е важна атмосферата в групата. Важни са и инструкциите към наблюдателите и начина, по който те ще споделят своите наблюдения. Игрите от тип потапяне в ситуация могат да включват цялата група. Смисълът е в преживяванията и отношенията през ролите.

Ролевите игри трябва добре да се подготвят и осмислят, те са сложна за изпълнение техника. За това е добре да се разработят подробно като действия, роли, очаквания, времеви рамки, както и да се обмислят възможни последици, позитивни и негативи.

Важно е след приключване на ролеви игри да се отваря пространство за споделяне на чувствата на играещите роли.

Ролевите игри следва да се предлагат в групи, в които има известна атмосфера на приемане и доверие, те не биха могли да се ползват в начални етапи на развитие на групата. В началния етап на опознаване, хората се притесняват и има риск откажат участие в ролева игра. В началните етапи можете да ползвате ролеви игри, в които всички участват.

3. Групово дискусия

Груповата дискусия е важна техника, която стимулира ученето от опита на другите, от съпоставянето на различна информация, идеи, становища. Обикновено се провежда по определена тема. Дискусията е подходяща при наличие на разнопосочност на мненията.

При използване на техниката е важна предварителната подготовка на темата, на тезите, на тяхното формулиране. Важна е и подготовката на водещи по темата.

При използване на техниката е важно да се има предвид размерът на групата и възможността повечето хора да участват. Ако групата е голяма е добре да се обмисли въвеждане на регламент за изказване, както и възможност на всеки да участва, те. Всеки да има своето време, от което да може да се възползва или не.

Важно е да не се допусне и некоректен спор, лични оценки и пр. За това са важни атмосферата в групата, както и инструкциите и начина на водене на дискусията.

4. Презентация

Презентацията е техника за предоставяне на нова информация, за представяне на учебно съдържание. Тя позволява за кратко време да се дадат повече знания.

Презентацията може да бъде, и е добре да бъде визуализирана, за да се активират не само слушането, но и зрението и да се стимулира възприемането и осмислянето на информацията.

При подготовката на презентацията е важно да се имат предвид целите на групова работа и спецификата на групата, т.е. нивото на познания и опит. Това е важно за да може новото знание да се включи в контекста на съществуващото, т.е. да бъде осмислено. Ето защо, при подготовката е важно да решим какво и как да представим. Новото познание е добре да бъде дозирано и при представянето му да улесним разбирането и осмислянето.

При подготовката на презентациите включете най-важните послания, тези, идеи, които искате да достигнат до хората. Не включвайте много текст на едно място. Ако става дума за видео презентация, не поставяйте повече от три, четири изречения.

Илюстрирайте ги с примери, таблици, диаграми, снимки и пр.

При представяне, не четете това което е написано на слайда, а дайте интересна информация около основните тези. Илюстрирайте ги с примери, таблици, диаграми, снимки и пр. Съобразете езика, на който презентирате с нивото на групата, защото целта не е да се представи презентаторът, а познанието.

Презентацията не бива да бъде дълга, в зависимост от групата тя може да варира от 20 до 50-60 минути, но е по добре да бъде около първата цифра.

Решете дали по време и след това ще се задават въпросите, но е важно да има възможност за даване на въпроси.

Добре е да дадете презентацията и на хартиен носител, за да могат хората да правят бележки върху самия текст. Това улеснява възприемането и осмислянето.

5. Стимулиране на процесите на обратна връзка в групата.

Това стимулиране се реализира чрез самото поведение на водещия и чрез специални техники за обратна връзка. Обратната връзка спомага за по-пълното разбиране на ефектите от групова работа и за това е важно да се опитваме да я получаваме непрекъснато.

За да стимулира ефективното ползване на обратната връзка в групата на първо място, водещият подава модела за това. В своето общуване той изразява своите чувства и предположения, а не мнения и обобщения. Когато изразява негативна по своето съдържание обратна връзка към групата или към отделен участник, той я предхожда от по-обща позитивна.

За да стимулира подаването на действително съдържателна обратна връзка, той би могъл да предлага на групата различни игри. Конкретният им избор ще зависи от целите на групата, от характеристиката на групата, от целите на социалния работник.

Примерни игри за обратна връзка в група:

5.1 Символичен подарък

При тази игра, водещият предлага на участниците в групата да направят подарък на своя партньор, или на всеки участник, или на тези които той желае. Изборът на конкретната модификация ще зависи от целите, за чието постигане е играта. Подаръкът е символичен, единственото изискване е да бъде измислен така че другият да бъде зарадван. Подаръкът се написва на едно листче и се дава на получателя. Той от своя страна е длъжен да сподели своите чувства.

Тази игра е възможна във всички стадии на развитие на групата и може да се използва за стимулиране на опознаването, за изразяване на чувствата в групата, за създаване на позитивен емоционален климат. Играта е за позитивна обратна връзка.

5.2 Кажете нещо хубаво на съседа си

Това също е техника за стимулиране на отношенията в групата. Може да се приложи в края на част от груповата работа. Обикновено помолват всеки да каже нещо хубаво, приятно, което е свързано с времето на груповата работа, т.е. не изобщо, „тук и сега“.

5.3 „Една дума за...“

В края на сесията, на тема или модул, при приключване на деня, можете помолите всеки с една дума да сподели, това което е възприел от груповата работа. Условието да е с една дума, кара участниците да се замислят, да обобщят и да открият, това което за тях лично е най-стойностно. Това стимулира индивидуалните процеси на интегриране на новото познание в опита. Груповото споделяне акцентира върху разнообразието, което също учи. В крайна сметка и водещи групови програмите разбират дали и доколко са постигнали целите на груповата работа.

5.4 Напиши...

При тази техника също целим обратна връзка за водещи груповите програми и за осмисляне от самите участници. Тя дава възможност по-задълбочено и без притеснение от групата, човек да напише това, което е разбрал, осмислил и пр. Много е подходяща след презентация, след видеоматериал, ролева игра и пр. Дава възможност да се споделят лични преживявания, мисли, идеи, без да са повлияни от групата. В зависимост от целите на груповата работа или на спецификата на групата, можете след това да дадете възможност, който иска и колкото иска, да сподели пред групата.

6. Влияние върху изграждането на правила и норми за изслушване, за търсене на мнението не само на тези, които не се притесняват да го споделят, но и на тези, които се нуждаят от подкрепление;

7. Възлагане на задачи на говорещите много

Такива задачи могат да бъдат свързани с изслушване на другите и с обобщаване на казаното от другите, с изготвяне на доклади от работата на групата, изискващи проучване на мненията на всички и пр.

8. Мозъчна атака

Творчеството в групата е най-ярката проява на нейната продуктивност. Тя може да се постигне ако групата е подпомогната да оползотвори всички налични ресурси, да прояви мислите, идеите, въображението си.

Като специализирана техника за подбуждане на креативността на групата се смята “мозъчната атака”. Тя е създадена от Алекс Осборн, при груповата работа на юноши през 1963. Днес се прилага в различни модификации почти при всякакъв вид груповата работа. (Osborn, A.)

Използването на “мозъчната атака” изисква създаване на условия за тотална безкритичност към всякакви идеи и предложения. Това може да се постигне ако “спирачките” за такова свободно изразяване са свалени.

Кои са тези условия?

На първо място, трябва да има определен комфорт в материалните условия на работа на групата. Тя трябва да бъде от ограничен брой хора, не повече от петнадесет. Необходимо е да бъде възприето разбирането за собствена важност, за ясна необходимост от намиране на творческо решение на проблема.

При подбора на групата нейната хетерогенност е силно желана и търсена. Разчита се на нестандартното, на различното.

За да е успешно приложението на техниката е необходимо в групата да има атмосфера на сигурност, на очакване за подкрепа независимо от съдържанието на идеята или предложението. Не бива да има и минимален страх от присмех, от отхвърляне или пренебрегване. Това са основните спирачки на свободното мислене, въображение и най-вече споделянето на резултата от тях. За да се ограничи действието на спирачките е необходимо да е в сила правилото „Всяка идея, заключение или предложение са ценни“. Водещият подава всички възможни подкрепления, внушава, че всеки е способен да открие нещо значимо, да създаде нови идеи.

Мозъчната атака като техника се прилага чрез преминаване през три основни етапа. Според специалистите спестяването на някой от тях, прави техниката неефективна.

Първият етап, според Осборн (12,1963) е етап на анализ и подготовка на темата, която ще се експлорира. Тази тема може да бъде някаква ситуация или проблем. Подготовката означава декомпозиране на ситуацията или проблема на основни въпроси, които ще се третират самостоятелно.

Вторият етап е в съвместното откриване на действителната необходимост от „мозъчна атака“, т.е. този или тези въпроси, които нямат решение, които са сърцевината на ситуацията или проблема. Именно по тях се изисква бързо, спонтанно споделяне на идеи и предложения. Очаква се да се споделят и най-странни и на пръв поглед нямащи никаква връзка с проблема мисли и заключения. Идеите се записват от водещия, така че всички да могат да ги виждат.

Последният етап е на селектиране на идеите според определени критерии и обобщаване на решенията.

В работата с групи се използват много техники, които по същество представляват модификация на мозъчната атака – решаване на конкретен въпрос, част от проблем в малки групи и обсъждане на техните предложения; разбиване на проблема на различни въпроси и разпределението им за обсъждане и предлагане на отговори в няколко групи; и пр.

Освен мозъчна атака, за стимулиране на творчеството в група се използват и други техники за активно участие – творчески игри, потапяне в ситуация и пр.

Креативността на една група е зависима разбира се от специфичните техники, които водещият използва, но в най-голяма степен тя е резултат от общата атмосфера и климат в групата.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

Съвременен профил на компетенциите⁴¹ на пробационен служител

Функция	Компетенции
1. Прием на новопостъпил осъден	Може да: • осигури прием и адаптация на осъдения към институцията; • да управлява разпокъсаността на историята на осъдения и осигурява връзка; • да ползва техники за изслушване и концентриране върху осъдения; • разбира емоциите на осъдения при преходна ситуация; • реализира дейности за да улесни адаптацията на осъдения; • индивидуализира дейностите, в зависимост от специфичните нужди на осъдения;
2. Специализирана оценка на осъден на пробация	Може да: • проучва и набира информация за историята и актуалната (социална, емоционална, образователна, правна и пр.) ситуация в живота на осъдения; • да анализира значението на набраната информация; • да идентифицира индивидуалния „смисъл“ на престъпното поведение в живота на осъдения, да разбира какво той „казва“ с него; • да идентифицира основните криминогенни нужди на осъдения; • да идентифицира нуждите, свързани с развитието на осъдения; • да оцени риска (от повторение и от нараняване); • да идентифицира силните страни у осъдения; • да идентифицира наличните ресурси; • да представя писмено оценката на професионален език; • да споделя и договаря оценката с осъдения и със своите колеги и партньори; • да изготвя доклад със становище на основата на оценката. • Супервизия / наблюдение на служители Наблюдение над осъдените / supervision (от препоръките на Съвета на министрите), съветване, подкрепа и мотивиране на осъдените, изграждане на допълнителни умения, обучения, възможности за намиране на занятия/работа.

41. Профилът е разработен на основата на проучване в осем страни от Европа и Америка, както и от опита на ИСДП в разработване на профили на компетенции на работещ с деца в конфликт със закона. При разработването му е използван подходът, базиран на компетенции, т.е. какво трябва да може да извършва един специалист за бъде определена работата му като компетентна, като извършвана на определено професионално ниво(б.а. автора .Н.П).

3. Изготвя и реализира индивидуален план за изпълнение на присъдата	Може да: • определя и договаря реалистична, постижима, разумна цел за промяна в осъдения и справяне с актуалните трудности; • определя и договаря необходимите дейности за реализиране на този план, като се опира на ресурсите в осъдения, неговото обкръжение и на институцията; • договаря разпределението на ангажиментите по плана с осъдения, с партньорите; • оценява периодично постигнатите резултати по планираните промени; • гъвкаво предлага и договаря промени в плана в зависимост от постигнатите или не резултати; • прави писмена заключителна оценка на постигнатите резултати.
4. Социално-възпитателно придружаване и общуване с осъдения	Може да: • изгражда и поддържа отношения на уважение, приемане и зачитане, на подкрепа; • разбира нуждите (здравни, емоционални, познавателни, социални) на осъдения и се опитва да ги посреща; • разбира страданието зад различните прояви на осъдения; • общува спокойно и пълноценно с осъдения; • мобилизира ресурсите на осъдения и на средата за да развие неговия капацитет; • помага на осъдения да разбира смисъла на правилата, на закона, на ролите в обществото и да намери своето място там; • да осмисля своята отговорност; • поставя граници категорично и дружелюбно, с уважение към осъдения; • уважава личните граници и личното достойнство на осъдения; • придружава осъдения при изпълнение на структурирани и неформални дейности; • създава връзки с образователни / обучителни институции; • придружава осъдения при проучване и включване в квалификационните курсове, които се предлагат в Бюро по труда, ЦПО в общността, вечерни училища, кариерни центрове с цел преодоляване на един от основните фактори на криминалното поведение – ниска степен на образование и/или квалификация. • подпомага поддържането на семейните връзки; работа със семейството на осъдения (и от директивата и от Англия); • има задълбочено разбиране за последствията на евентуално ранно прекъсване на образованието на осъдения; провежда разговори с осъдения по посока осмислянето на липсата на добро образование;

	• идентифицира, съвместно с осъдения, факторите, които водят до извършване на деянието; • помогне на осъдения да осъзнае полагания незаплатен труд като възстановяване на справедливостта в обществото, а и като възможност за създаване на добри контакти за започване на работа; осъзнаване на този труд като необходим и за поддържане на връзките в/с общността. Други: • Работа със семействата на осъдените (в Англия); • Осъдени, жертви на насилие (особено в Англия и още повече, когато става дума за младежи); • Работа с осъдени, които са чужденци (и в директивата го има като изискване); • Специализирана работа в мултиетническа среда/ ромски общност; • Работа с доброволчески организации.
5. Специализирана интервенция за управление на риска	Може да реализира индивидуална или групова програма за: • осмисляне на ситуацията и търсене на конструктивни решения (консултиране); • развитие на социални умения; • решаване на конфликти; • развитие на умения за овладяване на емоции, гняв; • развитие на умения за мислене; • ресторативни програми; • терапевтични ателиета; • симулирана изолация; • Работи в добра координация с всички възможности, които се предлагат в местната общност, с цел да насочва към индивидуални или групови програми за промяна на поведението на осъдените и справяне с агресивното поведение; • обучения в житейски умения; • към програми за родители, проявили насилие над децата си; • към центрове за социални услуги, които предоставят интегрирани услуги за младежи в конфликт със закона; • към програми за лица, шофирали в нетрезво състояние; • към програми и групи за взаимопомощ на осъдени, които са зависими от алкохол и наркотични вещества; • програми за рисково поведение на пътя; • към програми за жертви на престъпления.

6. Изпълнява правните изисквания на присъдата	• Да познава и изпълнява стриктно правно-нормативните актове, свързани с изпълняваната от него дейност; • Да познава и прилага правната рамка на пробацията; • Да познава международните стандарти на пробацията; • Да обогатява и развива професионалните си знания за принципите върху които е изградена системата на пробацията в световен мащаб; • Да умее по-ефективно да прилага пробационните мерки и пробационния надзор.
7. Работи в екип и в мрежа	Може да: • участва заедно с колеги, партньори в съвместни дейности; • споделя своите анализи, оценки, хипотези в мултидисциплинарен и мулти институционален екип; • да аргументира професионално и етично своите предложения; • да приема други анализи, оценки, хипотези; • да адаптира своето отношение, мнение, становище; • да провежда обсъждане на случай, ситуация; • да организира съвместни действия по конкретен случай, ситуация;
8. Професионализация	Може да: • познава и прилага етичните норми и ценности на помагащите професии (действа винаги в най-добрия интерес на осъдения, проявява емпатия, автентичност, приемане и неосъждане, колегиалност, и др.); • Познава добре етнокултурните и религиозни различия на осъдените и се съобразява с тях; • Притежава чувствителност към проблемите на осъдените с различна етнокултурна идентичност и използва адекватни подходи към тях; • управлява собствения стрес ; • търси професионална подкрепа и помощ; • стреми се към усъвършенстване; • активно търси обучение.
9. Работа в общността	• работи за срещи с хората там където са; • разбира и оценява вписването на осъдения в общността, принадлежността му към различни групи, трудностите, рисковете за социално изключване, особено при млади хора; • идентифицира ключовите лидери и организации в общността; • комуникира отворено, без осъждане, с точен език, да представя работата на пробационната служба и да създава необходимите контакти и отношения в общността; • мобилизира ресурсите на общността в третирането на осъдения, особено при млади хора;

	• осигури подкрепата на семейството, когато това е възможно, възможно особено при непълнолетни; • участва в оценяването на нуждите на общността от труд в полза на общността⁴²;
11. Специализирана работа в мултикултурална среда	Може да: • разбира своята работа като работа на културално компетентен помощник; • дава си сметка за собственото си поведение и личност като формирани в определена културна среда; • познава своето културно наследство; • съобразяване с необходимостта наказателното правосъдие да е по-чувствително към различните межкултурни светогледи, включително защото често културните контексти на принадлежност на жертвата, нарушителя и служителите са различни, което способства за недобра комуникация; • проявява чувствителност към дискриминацията и расизма, на които биха могли да са били обект клиентите; • дава си сметка за психосоциалната адаптация, която претърпяват клиентите при преминаване от един контекст в друг; • разбира и оценява културалните различия като ресурс, който може да бъде мобилизиран в полза на работата; • подпомага изграждането на културална емпатия; • проявява разбиране за различията в гледните точки и демонстрира това пред клиента; • използва практики, произлизащи от или близки до контекста на клиента, когато това е възможно.
12. Работи за утвърждаване на добрия образ на пробационната служба и разясняване на смисъла ѝ	Може да: • представя и обяснява същността на пробацията като алтернатива на лишаването от свобода; • осъзнава отговорността си по предоставяне на информация в обществеността като част от превенция и намаляване на престъпността, увеличаване на доверието към пробационните служби, повишаване на стандартите на професията и на предоставяните услуги ; • при взаимодействие с други институции разяснява смисъла на пробацията като възможност за нарушителя да поеме отговорност и задължение към жертвата и към общността; • съдейства и/или участва в изследвания и оценки.

42. Смятаме, че преводът на community service като труд в полза на обществото не е точен, би трябвало да е в полза на общността и да допринася за поемане на отговорност на осъдения към неговата общност и на общността към осъдения.

Приложение №2

Методика за провеждане на интервю с ръководител на пробационна служба по проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”

1. Информация за интервюиращия

Целта на интервюто: е да се получи информация за дейностите, извършвани от специалистите в пробационните служби в специализираната им работа с осъдените /от постъпването до подготовката за напускане), която да послужи при разработване на програмите за обучение – въвеждащо и надграждащо, които се предвижда да бъдат организирани и проведени в рамките на изпълнението на проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”.

Под специализирана работа разбираме този набор от дейности и отношения, които са насочени към постигане на превенция на рецидива при всеки от осъдените. На базата на набраната информация за тези дейности ще бъде направена оценка на съответствие на наличните с необходимите компетенции за специалисти, работещ с осъдени на пробация. При интервюирането на ръководителите е важно да се проучи тяхното становище за компетенциите на пробационния служител и как те съдействат за тяхното развитие.

Инструкция за интервюиращия:

- Подгответе се предварително по зоните за информация, за да не се налага да гледате непрекъснато въпросника.
- Представете целта на интервюто – получаване на информация за дейностите, които извършва ръководител на пробационна служба, пробационен служител и предложения за изготвяне на програма за тяхното обучение;
- Договорете времето, (около 40-60 минути), обръщението и правилата.
- Важно е през цялото интервю да проявявате съпричастност, добронамереност, заинтересованост към човека.
- Въпросникът е за Вас, не се старайте да следвате непременно последователността въпрос след въпрос, не прекъсвайте, не накъсвайте разговора.
- Слушайте много внимателно и само, ако е необходимо сменяйте темата, позволете на интервюирания да говори спокойно.
- Въпросите, които са Ви предложени са примерни, използването им зависи от контекста на интервюто, от отговорите на интервюирания, от неговата професия и длъжност. Изисквайте максимално подробно описание на дейността, за която питате със задълбочаващи въпроси.
- Ако е необходимо в подходящ момент се върнете към информация, която е пропусната и е важна.
- Ако прецените, че е необходимо, можете да задавате други въпроси или допълвате въпросите.

2. Регистриране на набраната информация – водене на записки или с диктофон (което сте договорили):

- Попълнете отговорите след интервюто, към отговора на конкретен въпрос включете и информацията, която сте получили в отговор на други въпроси, но се отнася по-скоро към този въпрос.
- не обобщавайте отговорите на интервюирания.

3. Добре е също да споделите в доклада си и информация от наблюдението, което сте направили по време на интервюто:

- Как се чувстваше човекът, спокойно ли отговаряше, имаше ли притеснения?
- Какви нагласи усетихте към осъдените, към работата си, към предстоящите промени?

Въпросник

Моля, попълнете обща информация за интервюирания:

1. От колко време сте ръководител на пробационна служба?
2. От колко време сте в тази служба?
3. Каква е предишната длъжност, на която сте работили? За колко осъдени отговаряте?
4. Образование вид, специалност
5. Допълнително обучение

1. Кои са необходимите компетенции на пробационния служител според Вас за да извършва ефективно своята работа?

Какво означава „ефективна работа“ според Вас?

Кои са най-силните страни на специалистите във Вашия екип?

Кои са компетенциите, които не достигат?

Ще Ви предложим да обсъдим по-конкретно някои компетенции на пробационния служител:

2. Прием на осъден

Имате ли процедура за прием на осъден?

Какви компетенции според Вас следва да има пробационният служител за да осъществи този прием?

Разкажете какво правите за адаптацията на осъдения?

Друго

3. Специализирана оценка

Как се изготвя специализирана оценка? Каква информация ползват пробационните служители (доклади, преписки, интервюта, друго..) ? Има ли специални изисквания към обема информация?

Какви зони се проучват (история на живот, отношения в семейството, с приятели....)?

Има ли зони в програмата, чието проучване затруднява пробационните служители?

4. Изготвяне и реализиране на индивидуален план за изпълнение на присъдата

Какво съдържа досието на осъдения при Вас, бихте ли ми показали?

С какви възможности за социално-възпитателно придружаване на осъдените разполагате, тук в службата(индивидуални, групови програми и пр.)?

Включват ли ресурсите в общността (здравни, социални, образователни и пр. услуги)?

Работят ли пробационните служители със семейството на осъдения? Как?

Как планират работата си, какви планове имате?

Какви дейности се включват най-често в плана? Договарят ли ги с осъдените?

Правите ли си преглед на плана, кой участва, на какъв период от време? Има ли последици от изпълнение на плана – позитивни, негативни?

Какво правите след прегледа?

Кои дейности от плана реализирате с най-голям успех, според Вас?

Има ли дейности, които Ви затрудняват? Кои са те? Какво затрудняват?

Друго

5. Социално-възпитателно придружаване и общуване на пробационен служител с осъден

Какви отношения поддържат пробационните служители с осъдените?

За какво разговаряте с осъдените?

Споделяте ли с Вас осъдените? Какво най-често споделят?

Какви психологически подходи използвате в работата с осъдените?

Как се разделяте с осъден, с който сте работили? Има ли специална подготовка преди напускане? Моля дайте пример

Има ли ситуации, за които служителите от тази пробационна служба не се чувстват подготвени?

Имат ли служителите в тази пробационна служба подготовка за работа с осъдени от етническите малцинства?

Правят ли пробационните служители разлика между осъдените на основата на етническа, верска, сексуална и пр. принадлежност? По какво съдите? Моля дайте пример

Отчитат ли се културните особености на осъдения? Как? Моля дайте пример

6. Специализирана интервенция за управление на риска

Прилагате ли специализирани подходи, програми за осъдени с поведенчески проблеми?

Ако да, какви? Моля разкажете

При колко осъдени прилагате, как ги подбирате?

Кои са най-резултатните програми, техники, подходи, от Вашия опит? Бихте ли дали пример?

Прилагали ли сте нещо иновативно, според Вас? Ако да, моля разкажете, дайте пример

Какви мерки са планирани за работа с осъдени с алкохолна и наркотична зависимост и за действие в екстремни ситуации?

Може ли да опишете Вашия опит при работа с осъдените непълнолетни?

7. Организиране на работното ежедневие

Моля опишете един Ваш типичен работен ден през седмицата.

8. Работа в екип

Имате ли екипи в институцията? Ако да, какви?

Какви екипни срещи провеждате (обсъждане на случай, на инцидент, на работата в групата , др.....)?

9. Междуетноститутуционално взаимодействие и работа в мрежа

Как е организирано взаимодействието с администрацията на затворите за обмяна на информация за осъдени на пробация, които след това са постъпили в затвора и обратно? Моля, дайте пример.

В какво се изразява участието на пробационните служители в работата по условно предсрочното освобождаване от местата за лишаване от свобода и има ли разработена методика за пробационния надзор през изпитателния срок? Моля, опишете я.

Има ли създадена практика за взаимодействие със съда при провеждането на пробационен надзор на условно осъдените на лишаване от свобода? Моля, опишете я.

Как е организирано взаимодействието с МВР при изпълнение на мерките за ограничаване на свободното предвижване и електронното наблюдение?

Имате ли контакт със социални служби /ОЗД, ДСП/ и доставчици на социални услуги?

Разкажете за среща с представител на социална служба /ОЗД, друг/

10. Професионализация

Като какви професионалисти се приемат пробационните служители в тази служба? Напр. – специализирани социални работници, специализирани полицаи, друго?

Имате ли етичен кодекс, по който работите? Ако да, какво включва той?

Колко часа обучение имат годишно пробационните служители, през последната година?

Колко часа обучение имате Вие годишно, през последната година?

Какво беше последното обучение, в което участвахте и по чия инициатива (Ваша, на организацията, на ГДИН друго..)? На каква тема беше?

От какво обучение се нуждаят Вашите служители, какви знания и умения имат нужда да придобият?

Вие от какво обучение се нуждаете? Имате ли нужда от придобиване на нови знания, умения? Ако да, на какви по-точно?

Търсили ли сте професионална помощ и от кого?

Предлагали ли са Ви професионална помощ и кой?

Какво е мнението Ви за професионалната супервизия? Познавате ли я? Ползвате ли я, колко често?

Друго

Имате ли желание да спделите още нещо? Нещо важно, което аз пропуснах да попитам?

Благодаря Ви за отделеното време!

Приложение №3

Методика за провеждане на интервю с пробационен служител по проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”

1. Информация за интервюиращия

Цел на интервюто: да се получи информация за дейностите, извършвани от специалистите в пробационните служби в специализираната им работа с осъдените /от постъпването до подготовката за напускане/, която да послужи при разработване на програмите за обучение – въвеждащо и надграждащо, които се предвижда да бъдат организирани и проведени в рамките на изпълнението на проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”.

Под специализирана работа разбираме този набор от дейности и отношения, които са насочени към постигане на превенция на рецидива при всеки от осъдените. На базата на набраната информация за тези дейности ще бъде направена оценка на съответствие на наличните с необходимите компетенции за специалисти, работещи с осъдени на пробация.

Инструкция за интервюиращия:

- Подгответе се предварително по зоните за информация, за да не се налага да гледате непрекъснато въпросника.
- Представете целта на интервюто – получаване на информация за дейностите, които извършва пробационен служител и предложения за изготвяне на програма за тяхното обучение;
- Договорете времето (около 40-60 минути), обръщението и правилата.
- Важно е през цялото интервю да проявявате съпричастност, добронамереност, заинтересованост към човека.
- Въпросникът е за Вас, не се старайте да следвате непременно последователността въпрос след въпрос, не прекъсвайте, не накъсвайте разговора.
- Слушайте много внимателно и само, ако е необходимо сменяйте темата, позволете на интервюирания да говори спокойно.
- Въпросите, които са Ви предложени са примерни, използването им зависи от контекста на интервюто, от отговорите на интервюирания, от неговата професия и длъжност. Изисквайте максимално подробно описание на дейността, за която питате със задълбочаващи въпроси.
- Ако е необходимо в подходящ момент се върнете към информация, която е пропусната и е важна.
- Ако прецените, че е необходимо, можете да задавате други въпроси или допълвате въпросите.

2. Регистриране на набраната информация – водене на записки или с диктофон (което сте договорили):

- Попълнете отговорите след интервюто, към отговора на конкретен въпрос включете и информацията, която сте получили в отговор на други въпроси, но се отнася по-скоро към този въпрос.
- не обобщавайте отговорите на интервюирания.

3. Добре е също да споделите и информация от наблюдението, което сте направили по време на интервюто:

- Как се чувстваше човекът, спокойно ли отговаряше, имаше ли притеснения?
- Какви нагласи усетихте към осъдените, към работата си, към предстоящите промени?

Въпросник

Моля, попълнете обща информация за интервюируания:

1. От колко време сте пробационен служител?
2. От колко време сте в тази служба?
3. За колко осъдени отговаряте?
4. Образование вид, специалност
5. Допълнително обучение

1. Приемане на осъден

Имате ли процедура за прием на осъден?

Как приехте последния осъден (дайте конкретен пример за конкретен осъден)? Какво се случи в този ден? Какво конкретно направихте Вие?

С каква информация разполагате предварително?

Как се подготвихте за тази среща?

Как се чувства осъденият при постъпване?

По какво съдите, че се чувства така?

Разкажете какво правите за адаптацията на осъдения?

Друго

2. Специализирана оценка

Изготвяте ли специализирана оценка? Участвате ли в изготвянето на специализирана оценка? Каква информация ползвате (доклади, преписки, интервюта, друго..) ?

Какви зони проучвате (история на живот, отношения в семейството, с приятели....)?

Проучвате ли етническата принадлежност и ако „да“, как това влияе на общата оценка?

Отчитате ли културните особености на основата на етнос или религия?

Има ли зони в програмата, чието проучване Ви затруднява?

Разкажете за последната оценка, моля, какъв, според вас беше основният проблем на осъдения?

От какво се нуждае, според Вас осъденият за да спре тези прояви?

Какви са силните страни на този човек?

Според Вас, ще продължи ли да има такива прояви?

3. Изготвяне и реализиране на индивидуален план за изпълнение на присъдата

Какво съдържа досието на осъдения при Вас, бихте ли ми показали?

С какви възможности за социално-възпитателно придружаване разполагате, тук в службата (индивидуални, групови програми и пр.)?

Работите ли със семейството на осъдения, как?

Включвате ли в плана ресурсите на общността (здравни, социални, образователни и пр. услуги)?

Съобразявате ли се с културните особености на основата на етнос или религия?

Друго

Как планирате Вашата работа, какви планове имате?

Бихте ли ми показали един индивидуален план за изпълнение на присъдата?

Как определяте целите и дейностите? Договаряте ли плана? Ако да, с кого?

Какви дейности включвате най-често в плана?

Правите ли преглед на плана, кой участва, на какъв период от време?

Какво правите след прегледа?

Кои дейности от плана реализирате с най-голям успех, според Вас?

Има ли дейности, които Ви затрудняват? Кои са? Какво затрудняват?

Помага ли Ви планирането или по-скоро Ви пречи?

Друго

4. Социално-възпитателно придружаване и общуване на пробационен служител с осъден

Обсъждате ли причините за осъждането с осъдения?

Как разбират осъдените причините да са тук? Как им помагате да ги разберат?

Моля, разкажете конкретно за някой осъден, с когото сте обсъждали смисъла на мерките в присъдата?

За какво разговаряте с осъдените?

Споделят ли с Вас осъдените? Какво най-често споделят?

Разговаряте ли за техните семейства? За какво? Моля дайте пример

Обсъждате ли бъдещето им? Как?

Каква представа има един осъден за себе си тук? Моля посочете пример

Помагате ли на осъдените да променят представата за себе си, когато е нужно?

Ако да, как? Моля дайте пример

Какви психологически подходи използвате в работата с осъдените?

Съобразявате ли се с културните и етническите особености на осъдените? Използвате ли ги за да постигнете по-добър резултат?

Поддържате ли контакт със семейство на осъдения? Разкажете за Ваша среща с родител или друг човек от биологичното семейство на дете, което е от Вашата група?

В случай, че няма такива срещи – как си представяте, че би могла да протече такава среща?

Как се разделяте с осъден, с който сте работили? Има ли специална подготовка преди напускане?
Моля дайте пример

За какви ситуации не се чувствате подготвени, а са Ви се случили в работата и смятате, че са важни?

5. Специализирана интервенция за управление на риска

Прилагате ли специализирани подходи, програми за осъдени с поведенчески проблеми?

Ако да, какви? Моля разкажете

При колко осъдени прилагате, как ги подбирате?

Кои са най-резултатните програми, техники, подходи, от Вашия опит? Бихте ли дали пример?

Прилагали ли сте нещо иновативно, според Вас? Ако да, разкажете, дайте пример

6. Организиране на работното ежедневие

Опишете един Ваш типичен ден през седмицата.

Какво правите за образованието на осъдените от Вашата група?

Опишете ситуации, в които сте ангажирани с образованието на осъдените

Ако водите групова програма, моля разкажете.....

Каква програма?

Как общуват осъдените в групата?(използван език, чуват ли се, има ли ругатни, подигравки и пр.,)
Има ли проблеми на етническа основа? Какво правите за да стимулира позитивно общуване?

Как си взаимодействат осъдените в групата? Какво правят заедно? Кои са организатори, кои изпълнители? Сменят ли си ролите? Има ли такива, които се грижат за другите?

Вие какво правите за да стимулирате взаимодействието в групата?

Има ли конфликти? Какво се случва? Как ги разрешавате?

Какво смятате, че правите най-добре при работата в група?

Има ли нещо, което Ви затруднява при работата с групата?

7. Работа в екип

Имате ли екипи в институцията?Ако да, какви?

Как се чувствате в екип (в кой как, ако са повече?)

Какви екипни срещи провеждате (обсъждане на случай, на инцидент, на работата в групата , др.....)?
Случвало ли Ви се е да представяте случай? Случвало ли се е Вие да водите екипна среща? Да водите протокол? Как се чувствате в такава роля?

8. Междуйнституционално взаимодействие и работа в мрежа

Как е организирано взаимодействието с МВР при изпълнение на мерките за ограничаване на свободното предвижване и електронното наблюдение?

Как е организирано взаимодействието с администрацията на затворите за обмяна на информация за осъдени на пробация, които след това са постъпили в затвора и обратно?

В какво се изразява участието на пробационните служители в работата по условно предсрочното освобождаване от местата за лишаване от свобода и има ли разработена методика за пробационния надзор през изпитателния срок?

Има ли създадена практика за взаимодействие със съда при провеждането на пробационен надзор на условно осъдените на лишаване от свобода?

Какви мерки са планирани за работа с осъдени с алкохолна и наркотична зависимост и за действие в екстремни ситуации?

Може ли да опишете Вашия опит при работа с осъдените непълнолетни?

Какви трудности срещате при работата с пробационните съвети?

Имате ли контакт със социални служби /ОЗД, ДСП/ и доставчици на социални услуги? Разкажете за среща с представител на социална служба /ОЗД, друг/

9. Професионализация

Възприемате ли се като професионалист в институцията, в която работите? Бихте ли аргументирали отговора си?

Имате ли етичен кодекс, по който работите? Какво включва той? Кое е най-ценното за Вас в него?

Имате ли професионален гаф, който бихте споделили тук?

Колко часа обучение имате годишно, през последната година?

Какво беше последното обучение, в което участвахте и по чия инициатива (Ваша, на организацията, на ГДИН, друго..)? На каква тема беше?

Вие имате ли нужда от придобиване на нови знания, умения? Ако да, на какви по-точно?

Търсили ли сте професионална помощ и от кого?

Предлагали ли са Ви професионална помощ и кой?

Какво е мнението Ви за професионалната супервизия, познавате ли я, ползвате ли я, колко често?

Друго

Имате ли желание да споделите още нещо? Нещо важно, което аз пропуснах да попитам?

Благодаря Ви за отделеното време!

Приложение №4

Методика за провеждане на интервю с осъден на пробация по проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”

1. Информация за интервюиращия

Цел на интервюто: да се получи информация за дейностите, извършвани от специалистите в пробационните служби в специализираната им работа с осъдените /от постъпването до подготовката за напускане), която да послужи при разработване на програмите за обучение – въвеждащо и надграждащо, които се предвижда да бъдат организирани и проведени в рамките на изпълнението на проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”.

Под специализирана работа разбираме този набор от дейности и отношения, които са насочени към постигане на превенция на рецидива при всеки от осъдените. На базата на набраната информация за тези дейности ще бъде направена оценка на съответствие на наличните с необходимите компетенции за различните специалисти, работещи с осъдени на пробация. При интервюирането на осъдените на пробация е важно да се проучи тяхното реално участие в различните дейности и отношението им към тях.

Инструкция за интервюиращия:

- Подгответе се предварително по зоните за информация, за да не се налага да гледате непрекъснато въпросника
- Представете целта на интервюто – проучване на дейностите, в които осъдените участват и полезността на тези дейности за тях с оглед превенция на рецидива. Договорете времето (около 40-60 минути), обръщението и правилата.
- Важно е през цялото интервю да проявявате съпричастност, добронамереност, заинтересованост към човека.
- Въпросникът е за Вас, не се старайте да следвате непременно последователността въпрос след въпрос, не прекъсвайте, не накъсвайте разговора.
- Слушайте много внимателно и само, ако е необходимо сменяйте темата, позволете на интервюирания да говори спокойно.
- Въпросите, които са Ви предложени са примерни, използването им зависи от контекста на интервюто, от отговорите на интервюирания, от неговата професия и длъжност. Изисквайте максимално подробно описание на дейността, за която питате със задълбочаващи въпроси.
- Ако е необходимо в подходящ момент се върнете към информация, която е пропусната и е важна.
- Ако прецените, че е необходимо, можете да задавате други въпроси или да допълвате въпросите.

2. Регистриране на набраната информация – водене на записки или с диктофон(което сте договорили):

- Попълнете отговорите след интервюто, към отговора на конкретен въпрос включете и информацията, която сте получили в отговор на други въпроси, но се отнася по-скоро към този въпрос.
- не обобщавайте отговорите на интервюирания;

3. Добре е също да споделите в доклада си и информация от наблюдението, което сте направили по време на интервюто:

- Как се чувстваше човекът, спокойно ли отговаряше, имаше ли притеснения?
- Какви нагласи усетихте на осъдените към пробационните служители?

Въпросник

Моля, попълнете обща информация за интервюирания:

1. От колко време сте осъден
2. Работите ли/учите ли?
3. Семеен ли сте?
4. Образование вид, специалност

1. Прием на осъден

Как Ви посрещнаха в пробационната служба, когато дойдохте за първи път? Как се чувствахте? Какво се случи тогава?

Друго

2. Разкажете как протича/протече изпълнението на присъдата?

Какво правихте в началото, какви срещи и с кого имаште? Знаете ли за какво бяха тези срещи? Какво Ви питаха? Как Ви питаха? Как се чувствахте по време на тези срещи?

Какво планирахте за изпълнение на присъдата? В какво участвахте? Участвате ли в програми в пробационната служба?

Участвате ли в дейности или програми на други места? Ако да, къде? Например курсове, консултации, и пр.

Работят ли пробационните служители със семейството Ви? Как?

Правите ли се преглед на плана, кой участва, на какъв период от време? Има ли последици от неизпълнение на плана – позитивни, негативни?

Кои дейности от плана Ви удовлетворяват и ги смятате за полезни?

Има ли дейности, които Ви затрудняват? Кои са? Какво Ви затруднява?

Друго

3. Социално-възпитателно придружаване и общуване на пробационен служител с осъден

Какви са отношенията Ви с пробационния служител? Проявява ли разбиране към Вас?

За какво разговаряте с него?

Какво споделяте с него?

Спомняте ли си нещо ценно за Вас от тези разговори?

Има ли смисъл пробацията за Вас? Какъв е?

Какво Ви помага за бъдещия живот?

Какво бихте предложили да се прави по-добре при изпълнение на пробацията? От какво още Вие имате нужда по време на изпълнение на присъдата?

Какво ще се случи след изтичане на присъдата? Има ли подготовка за това приключване? Ако да, каква?

Очаквате ли подкрепа след изтичане на присъдата? Ако да, от кого и каква?

Имате ли нужда от подкрепа след изтичане на присъдата? От каква?

Имате ли желание да спделите още нещо? Нещо важно, което аз пропуснах да попитам?

Благодаря Ви за отделеното време!

Приложение №5

Доклад от проучване на международните практики при изпълнението на пробацията

Проучване на съвременните изисквания по отношение на компетенциите на пробационния служител в САЩ, Норвегия, Франция, Канада, Люксембург, Англия, Уелс, Северна Ирландия

Проучването на съвременните изисквания по отношение на компетенциите на пробационния служител в САЩ, Норвегия, Франция, Канада, Люксембург, Англия, Уелс, Северна Ирландия е извършено в рамките на проект „Повишаване компетенциите на пробационните служители“, договор № 93-00-237/ 27.04.2015г., финансиран по Малка грантова схема BG 15 на Норвежки финансов механизъм 2009-2014 г.”

Целта на проучването е да се актуализира действащият профил на пробационния служител в България, като се опишат необходимите компетенции, отговарящи на съвременните изисквания в други страни.

След преглед на различни документи впечатление ни прави, че в представянето на пробационните служби пред обществеността, дори в обявите за работа пробацията не се описва чрез елементарно изброяване на ангажиментите им, а през думи, които описват процес и желание за постоянно развитие. Промяната в езика отразява променените представи за „наказание“, за „работа“, за „подкрепа“.

Всяка от проучените страни има своя правосъдна система и организира изпълнението на наказанието пробация по различен начин. Това от своя страна затруднява процеса на трансфериране на добри пробационни практики в различните страни.

Настоящото проучване включва информация за кратка история на наказанието пробация в избраните страни; обучение, изисквания към образованието на служителя; профил на компетенциите на пробационния служител в проучените страни; изводи в следните страни:

- Англия
- Северна Ирландия
- Уелс
- Норвегия
- САЩ
- Канада
- Люксембург
- Франция

1. Кратка история на наказанието пробация в проучените страни

Пробационната концепция се извежда от значението на думата „probatio“ – в превод от латински език „тестване, изпитание“ – и има своите исторически корени в отлагането на изпълнението на наложено наказание (от англ. ез. – judicial reprieve „съдебна отсрочка“). Това е всъщност фигурата на съвременното условно осъждане. В Англия Законът за наказателно правосъдие от 1925 г. и Законът за наказателно правосъдие от 1948 г. последователно утвърдили развитието на пробационната мярка, както и организацията на пробационната служба. В чисто хронологически план обаче пробацията за пръв път се появила като форма на наказателно правосъдие в Съединените американски щати. В щата Масачузетс

била развита и първата пробационна система през 1880 г., като до 1920 г. още 21 щати последвали този пример. Днес законодателството на Съединените щати предвижда пробацията като самостоятелен вид наказание, което обуславя и самостоятелното и независимо налагане на този вид санкция от американските съдилища.

Нормативната уредба на пробацията в САЩ се различава от тази в Канада, въпреки географската и културната близост на двете държави. Редица автори и нормативни актове определят Канадската пробационна система като новаторска и изобилстваща със специфичен опит по отношение на изпълнението на присъдите. Правната уредба на пробацията и на реда за изпълнението на мерките, в законодателствата на Англия, Холандия, Италия, Дания, Швеция, Австрия, Германия, Франция, Италия, Чехия и Латвия, в по-голяма или по-малка степен представлява проекция на канадския и американския опит. От друга страна, пенитенциарните системи на тези държави разполагат с голям набор от санкции, алтернативни на лишаването от свобода. Тези алтернативни мерки са поставени в компетентността на обособени департаменти по пробацията. Част от тези мерки са извършване на работа в полза на обществото, поставяне под опека, мониторинг и др.

1.1. Историческо развитие на пробацията в Англия

Пробацията в Англия датира от 19 век и до началото на 20 в. се е изразявала основно в следното: „съветвам – подпомагам – наблюдавам“. През 1886 година рудиментарни форми на пробация са представени пред Съда като възможна опция за младите нарушители. Много малко съдилища са се възползвали от такава възможност. В периода 1930 – 1960 г. е въведен научен подход в организиране на услугите – професионална работа по случай.

През 1982 към службите са създадени услуги за реинтеграция (prison after-care), наблюдение (supervision) и услуги в общността, но все още по-голяма част от пробационните служители виждат своята основна отговорност в това да бъдат директно до клиентите си или да ги придружават в съда и не работят в общността или пък в координация с правителствени служби. Много от тях са мотивирани от личното си чувство за справедливост и това чувство е на страната на клиентите им, в които те виждат не толкова нарушители, а жертви на несправедливата социална система.

След 1990 г. акцентът в работата на пробационните служители е бил насочен към управление на риска, прилагане на правилата и внимание към онова, което наистина работи. През 1907г. е приет Актът Пробация на нарушителите, който дава изискванията към пробацията във вида, в който ги познаваме и днес. Пробацията била развита с цел да осигури промяна в нарушителите и да предотврати нови престъпления като придружава, наблюдава и съветва. Възрастните нарушители били подпомогани да намерят работа, а за децата-правонарушители бил упражняван контрол над успеваемостта им в училище.

Персоналът в службите се състоял от няколко пробационни служители, обучени в социална работа. Те наблюдавали нарушителите основно индивидуално. Едни и същи служители работили с лицата под 17 години (14+) и с лицата над 17 години. Не се използвал никакъв специфичен подход в работата – ползвал се език от „психоанализа до марксистки постулати“, за да се говори с нарушителя. Немало национални стандарти. Службата работела като независима агенция за социална работа и служители-те се назначавали от съда. Извършената правителствена реформа (Transforming Rehabilitation), която цели намаляване на повтарящите се наказания(съответно – престъпления) в Англия и Уелс довела до Създаването на Национална пробационна служба (National Probation Service – NPS), която наблюдава високорисковите нарушители, които са в общността, както и до Създаването на 21 частни компании/агенции за рехабилитация в общността (community rehabilitation companies (CRCs) – компании, които поемат случаите на нарушители с ниско или със средно ниво на риск.

Уелс се отличава с добри практики в младежката правосъдна система. Постигнати са много добри резултати в последните години по отношение намаляване броя на младежи, които влизат в пра-

восьдната система рано, както и по отношение общия брой на деца и младежи, изтърпяващи наказание. Извършено било изследване на профил на младежите, които имали множество/повтарящи се нарушения (над 25 наказания). Изследването показало, че 15-17 годишните момчета са 81% от тази група – групата на младежите, изтърпяващи наказание за повече от 25 броя нарушения. 79% от тях, са били изпратени към социалните услуги, 81% нямали необходимото образование, 57% имали контакт/история с услугите за психично болни. Повечето млади хора, които са извършили нарушение (86%), получавали своята първа присъда между 10 и 14 години. Младежите (Young adults) представлявали 10% от общата извадка, но пък техните нарушения са били много по-чести и са били известни на правораздавателната система, извършвайки повече от 1/3 от всички престъпленията на младежи.

В Уелс са създадени за първи път мултидисциплинарни екипи за подкрепа на млади правонарушители (Youth offending teams YOTs). В състава на екипите влизат здравни, социални работници, полицаи, пробационни служители. Те са част от местните органи. YOTs е оценена като пример за добра практика на мултидисциплинарното сътрудничество и са модел за работата на службите и за възрастни. Водещ принцип е, че всеки такъв екип трябва да има в състава си поне един от следните специалисти: служител от пробационния борд или от службата, доставчик на услугата пробация; социален работник от местните екипи; полицаи; човек, предложен от Местната здравна организация (BOARD); лице, предложено от ръководителя на образователен департамент.

1.2. Историческо развитие на пробацията в Кралство Норвегия

В Норвегия от 1875 г. съществува борд на затворите като част от Департамента на правосъдието и полицията. През 2002, този борд е заменен от правителствена агенция Норвежки корекционни услуги. Тази агенция е под юрисдикцията на Министерство на правосъдието и обществената сигурност. През 2011 г. в системата има 3826 затворници.⁴³

Основните дейности на тези служби към 1980 г. се изразявали в наблюдение на присъда в общността, изготвяне на доклади след изтичане на присъдата, програма за шофьори, употребили алкохол, наблюдение след условно освобождаване.

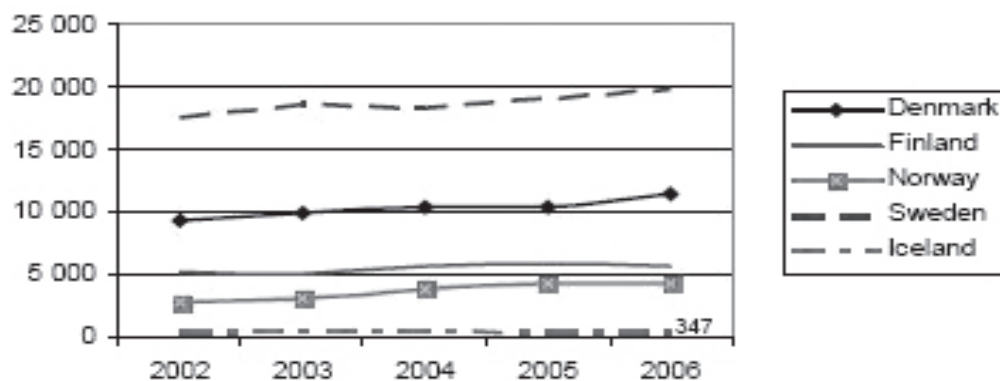
След 1990⁴⁴ промените в Норвегия продължили. Тези промени се наложили след проведено изследване, чрез което установили, че единствената връзка на осъдените с общността остава наказанието труд без заплащане, че не се работи с работодателите на осъдените или пък със службите за съдействие при намиране на работа за безработните. В резултат на направеното проучване била идентифицирана нуждата от обучение в житейски умения и спечелване на доверието на общността към осъдените, т.е. след изтърпяване на наказанието, не се възстановява доверието и осъдените не се включват в живота на общността и дори трудът, който осъдените полагат като част от наказанието, не се възприема като компенсация за нанесените щети на обществото.

След 2001, общо 5485 човека са под наблюдение или изтърпяват наказание в общността. Нови 3304 присъди пробация са изпълнени: служба в общността, превантивно наблюдение, освобождаване под гаранция, и условно освобождаване от отговорност.

43. Ploeg, Gerhard senior adviser – *The Norwegian correctional reform plans*, (lecture – Riga, March 17th, 2011) Barcelona, DOMICE-seminar 29.9.2011

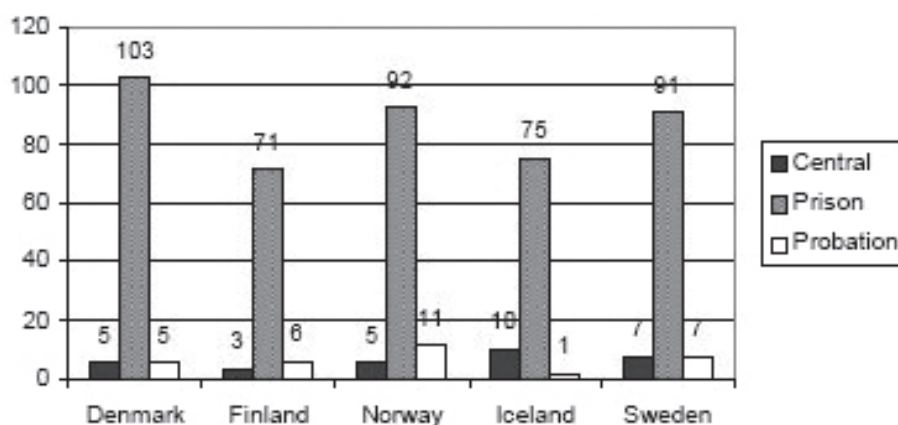
44. Пак там

Diagram 3. Entries to the probation service. 2002 - 2006



45

Diagram 7. Staff per 100 inmates and clients. 2006



46

При разработването на новите стратегии за развитие и реформа на наказателното право, се тържва от схващането, че трите стълба, на които се крепи наказанието в общността са:

Наказание – Обезщетение – Възстановяване (Punishment – Reparation – Rehabilitation)

В Норвегия наказателната система днес е организирана по следния начин: Върховен орган е Министерство на правосъдието и обществената сигурност. Подразделение на Министерството е Дирекция Корекционни услуги. Към дирекцията са обособени 6 районни дирекции (източен, западен, северен, южен и югоизточен регион) и една Агенция за обучение на персонала (KRUS).

45. Диаграма от Rojšek, Tamara, Alternativ to imprisonment community sentence in Norway (Probation), may 2009

46. Пак там



След 2001г. Норвежките корекционни услуги поставят основните цели на корекционната система, разпределят бюджета на шестте административни поделения, оценяват докладите на шестте поделения и отговарят за задачите, които не са делегирани на регионалните администрации

В резултат на направено в наши дни изследване в Норвегия се установило следното: 60% от осъдените имат проблем с алкохола, 40% са слабо образовани (7% са с начално, а 38% само с начално образование), 80% са безработни, 70% са бездомни, 40% са под прага на бедността.

В тази връзка норвежките служби са изправени пред предизвикателството за по-добра координация с другите институции на място, както и работата с осъдени със здравословни проблеми и зависимости. Осъзната е нуждата от център за борба с опияните вещества в общността.

1.3. Историческо развитие на пробацията в САЩ

Въпреки, че много отделни щати били приели някои от законите, свързани с пробацията още от 1878г. (първ е щатът Масачузетс), пробацията става истински действаща на федерално ниво в края на 20ти век. В много редки форми в началото на 20 век е разпореждана пробация, но разбирана просто като ранно освобождаване. В началните години на пробацията се гледа като на опрощаване на деяние.

След 1916 година настроенията се променили, след като е приет декрет, известен като случая Килитс (Killits decision). Според тази разпоредба се забранявало каквото и да било прекратяване на присъдата. Като компенсация на отнемането на тази практика, Върховният съд предложил въвеждане на

пробацията. През 1925 година президентът Калвин Кулидж подписал Акт за въвеждане на пробацията във всички федерални съдилища. Този акт дал правото на Съда да реши при какви условия ще се упражнява присъдата; при какви условия ще се изтърпи наказанието. С този акт се въвела и длъжността на пробационния служител и първият такъв е назначен през 1927 в Масачузетс. Неговото име е Ричард Максумини.

През 1939 г. започнало да се издава списание в помощ на пробационните служители. През 1950г. е създаден и първият обучителен център за служители на Съда във връзка с изпълняването на присъди в общността.

Друг ключов момент в историята на пробацията в САЩ било приемането от Конгреса на решение за въвеждане на т.нар. ускорена процедура, която въвела лимити за продължителност на делото. В 10 регионални съдилища започнало да се въвежда досъдебно производство, съобразно тази директива. През 1982 година президентът Рейгън въвел досъдебно производство във всички щати. С този акт пък се дало право на всеки федерален съд да реши дали да използва за досъдебно производство отделни служители и специализиран отдел или да ползва вече създадените пробационни служби и за провеждане на досъдебно производство. В момента досъдебното производство и пробацията се изпълняват в една съща служба в повечето щати на САЩ.

През 2005 г. е създадена Национална Академия за обучение на служители, изпълняващи присъди. Центърът се намира в Южна Каролина.

Пробацията в САЩ днес се опира на четири основни стратегии, за да намали криминалните прояви в общността. Тези стратегии са: Превенция, Разследване, Наблюдение, Настаняване в затвор (когато е необходимо) – Prevention, Investigation, Supervision and Incarceration.⁴⁷ Пробацията е разбиране като алтернатива на изтърпяване на присъдата в затвор или арест. Лицата, осъдени на пробация, имат задължението да докладват на своите инспектори и да спазват всички разпоредби на Съда. Наблюдението над възрастни, осъдени на пробация, може да бъде с продължителност от една до десет години.

В САЩ ключово важно за пробацията е това, че не само, че осъденият изтърпява присъдата си в общността, но и в това, че самата общност има думата. Т.е. системата вече не се фокусира само върху извършителя и наказанието му, а върху жертвата и върху компенсиранието на обществото. В САЩ са утвърдени практики, при които представители на общността могат да влияят върху разпоредбите за условията на присъдата. Създаден е така нареченият общностен съвет. Когато пробацията е изпълнена добре, тя може да има огромна роля в заздравяването на цялото общество.⁴⁸

Досъдебна фаза е фазата, при която лицето е между ареста и решението каква присъда да му бъде издадена – за изтърпяване в общността или в затвор е възможно. Едно от първите решения, които се вземат след настаняване в арест, е възможността на подсъдимия да бъде включен веднага в досъдебно производство и с какви условия.⁴⁹

Пробационният служител, от своя страна, работи за индивидуална оценка на случая на лице, което е уличено в престъпление. Целта на пробацията е да помогне за възстановяването на осъдените, така че те да не станат повторно извършители. Това е дългосрочна работа и изисква изработване на специфична визия към бъдещето. Целите на досъдебното производство са далеч по-краткосрочни. Тяхната основна задача е да проследят дали подсъдимия се държи разумно в съда и да следят за сигурността на общността във времето преди решението да бъде взето.

47. Probation Standards, chief probation officer of California – January 1980

48. Burrell, William D. – Trends in Probation and Parole in the States

49. Promising Practices in Providing Pretrial Services Functions Within Probation Agencies: A User's Guide – Pretrial Justice Institute and the American Probation and Parole Association – 2010

1.4. Историческо развитие на пробацията във Франция

Пробацията във Франция датира от края на 19 в. През 1882 г. по предложение на сенатор Рене Беринджър е приет закон „за превантивни мерки за борба с рецидива „. Законът задължавал институциите да отговарят за извършването на мониторинг на поведението на освободените затворници. През 1958г. към Министерство на правосъдието е създадена така наречената първата пробационна комисия. През 1987 г. е приет закон свързан с насърчаване на социалната рехабилитация на затворниците.

През 1999г. е създадена **ведомствена служба – Затворническа служба за включване и пробация (SPIP)**, която работи и днес както в откритата, така и в затворническа среда, с арестантите и сезира компетентните съдебни органи за алтернативни мерки на прокуратурата, досъдебното и съдебно производство .

Основната мисия на **SPIP** е насочена към предотвратяване на рецидив чрез:

- подпомагане на съдебното решение и индивидуализация на наказанията;
- борбата срещу десоциализацията;
- дейности за реинтегриране на осъдените лица;
- наблюдение и контрол на техните задължения.

През 1997 г. е въведена Електронна система за наблюдение. След 2000 г. започват да се извършват – Социално-съдебно наблюдение и е въведена Мобилна електронна система за наблюдение.

1.5. Историческо развитие на пробацията в Люксембург

Пробацията в Люксембург води началото си още от 19в. През 1855г. е приет първият нормативен регламент, насочен към осигуряване на грижа за предсрочно освободените затворници чрез създаването на пробационни комисии. Целта на тези комисии била да се предотврати опасността от рецидив, да се улесни тяхното морално усъвършенстване и трудовата реализация на осъдените.

За първи път думата „пробация“ се появява в правен текст в Люксембург в министерско постановление от 1950 г. Този указ предвижда създаването на служба за социална защита (Service de Défense Sociale). Създаването на тази служба се счита за предшественик на днешната пробационна служба в Люксембург.

Към днешна дата в Люксембург пробационната служба принадлежи към „служба за мерките, прилагани в общността и пробацията (SMAC-Pro)“ и включва десет позиции/длъжности за пробационните служители и един криминолог. Няма специфичен закон, определящ работата и ролята на пробационната служба, но нейните задачи могат да бъдат отразени в закони, които дефинират действия/ мерки, които трябва да изпълняват, включително и в Наказателния кодекс, Наказателно-процесуалния кодекс и право по отношение на някои варианти на наказания лишаване от свобода от 26 юли 1986 година.

2. Изисквания към образованието на служителя и специализирано професионално обучение в проучените страни.

В Шотландия пробационният служител е известен като социален работник в криминалното правосъдие . В тази професия се влиза след четири години обучение в социалната работа, обучение проведено от Съвет за Шотландски социални услуги. За лица с различно образование е предвидена възможност за двугодишна следдипломна квалификация, за да започнат работа в системата. Кандидатите трябва да имат опит като социални работници.

В Ирландия, за да станеш пробационен служител, трябва да имаш квалификация като социален работник и опит в работа с нарушители.

В Северна Ирландия има изискване за поне 2 години опит в директната работа с нарушители. Опит в работа с групи в ролята на фасилитатор. Доказани административни умения. Характерът на работата е такъв, че служители е задължително да имат валидни документи за шофиране, освен ако нямат увреждания, което не им позволява да шофират.

Във Великобритания днес, за да се присъедини към екипа на пробационните услуги, желаещият е необходимо да има образование в общностното право. Година след назначаването е необходим и изпит на практика. Служителите се възползват от обучение на работното място, без да бъдат отделяни от работния процес. Националната пробационна служба насърчава обучението на работното място с идея постигане на специализация или преместване в мениджмънта.

В Норвегия е създадена Академията за обучение на персонала (KRUS) като част от правителствената програма за провеждане на наказание. Тя е на директно подчинение на Министерство на правосъдието и сигурността.

Задачи на Академията за служителите (KRUS) се състоят в провеждане на специализирани обучения за персонала от услугите – затвори и пробация, провеждане на изследвания, предоставяне информация за услугите и предлагане на продължаващо обучение и обучение на работното място за 3670 служители на всички нива.

Дейността на Академията включва базово обучение за покриване нуждите на корекционната система от професионализиране на персонала, проучвания, отнасящи се до професионалното развитие и образованието, добрите практики и вземането на най-добро решение в корекционната система, както и технически и финансов мениджмънт

В Академията има няколко отдела: Административен, Отдел за основно обучение (в него влиза и колежът за затворнически служители), Отдел за изследвания

Отдел Задължително/базово обучение отговаря за:

- Двугодишно основно образование и обучение по програмите за всички служители на затвора в Норвегия;
- 6 месеца обучение по специализираните програми за всички работещи в системата служители.

В Норвегия основното обучение на пробационния служител е с продължителност 2 години и покрива теми от следните области: социология, психология, социални дейности, криминология, етика, права на човека, разбиране на други култури, работа с чужденци. Съдържанието е разделено в няколко основни теми:

- Въведение в наказателната система – наказания, осъдени, картина на съвременната наказателна система, право и администриране на процесите;
- Етика и философия – морал, разбиране на други култури, измерения на наказанието;
- Работа в екип: отношения с колегите, култура на сигурността на работното място.

Общото разпределение на обучението по години обхваща: теория, практика, изпит:

	Теория	Практика	Изпит
Първа година	Подготвителен курс към Колеж за служители на затвора, 4 месеца работа в тренировъчния затвор	Работа в затвор с постоянна супервизия и обучение 42 седмици, по два учебни дни на седмица	Изпит – тема 1
Втора година	Теоретично обучение, 44 седмици	Работа като затворнически служител / инспектор – 6 седмици	Изпит – тема 2, 3, 4, 5, 6 Работа по проект
Трета година	Практика Назначаване		

Темите на обучението са следните:

Тема 1	Работа по случай Процедури и свързани правни казуси Изпит – тема 1
Тема 2	Етика и професионализъм в затворното дело
Тема 3	Практическа работа и сигурност
Тема 4	Криминология и криминална политика
Тема 5	Терапевтична работа в институциите
Тема 6	Ролята на служителя в затвора

Програмата на обучението включва:

Година	Семестър	Съдържание
1 година	1 семестър	Теория – провежда се в Академията: • Наказателно право • Право • Етика и професионализъм • Работа по подобряване на средата • Сигурност Физическа подготовка Практически занимания в тренировъчен затвор – 6 седмици
1 година	2 семестър	Практически и теоретични занимания в тренировъчния затвор: • Сигурност • Право • Работа по осигуряване на средата
2 година	3 семестър	Практически и теоретични занимания в тренировъчния затвор: • Сигурност (Safety) • Право • Работа по осигуряване на средата (Environmental work) Физически занимания Летни ангажименти в един от затворите в страната в някой от бте региона
2 година	4 семестър	Теоретични занимания в Академията: • Право • Осигуряване на средата Физически занимания
3 година		Работа в затвор според регионално разпределение

Отдел Допълнителна квалификация (2011 – 2015 г.)

Този отдел дава възможност за служители, които са работили в системата на затворите поне 5 години. Курсът е разделен в три части – тридневен курс в Академията и писмен изпит и двудневен курс в регионалната дирекция. Обучението обхваща следните основни теми:

- Корекционните услуги
- Алтернативни наказания
- Сигурност
- Затворници-чужденци
- Използване на преводач
- Работа с взаимоотношенията

Отдел Изследвания

Всички обучителни курсове са базирани на данни и заключения от изследвания. В отдела се извършват базисни за системата изследвания и изследвания по заявка. Тези изследвания се публикуват. Всички служители в системата са насърчавани и подпомагани от служителите от този отдел да кандидатстват за позиции като преподаватели (professors) и помощник преподаватели. Работи се по задълбочаване контактите с университети, колежи и институции, провеждащи изследвания.

Главните задачи на департамента са:

- Продължаващо обучение
- Провеждане и разработване на програми
- Изследвания и оценки на проекти
- Предоставяне на подходящи обучения⁵⁰

В САЩ във всеки щат действат отделни разпоредби, но пробационните служби задължително трябва да отговарят на някои общи за цялата страна изисквания. Например в щата Индиана Служителите получават обучение на място, по работните си места. Те биха могли да бъдат включени и в обучения, предоставяни на национално ниво. Обученията започват с назначаването на служителя и продължават през цялата му кариера. По време на обучението служителите получават знания за работата си, тренират умения и получават супервизия.

Обученията се провеждат във Федерална академия за обучение на служители на пробацията и досъдебното производство (Federal Probation and Pretrial Services Training Academy). Академията е част от Център за обучение на служители в системата на отбраната, който се намира в Южна Каролина.

Академията предоставя:

- За нови служители: 6 седмична програма относно безпроблемно провеждане на разследване и провеждане на самото наблюдение над осъдените на пробация;
- Инструкция за работа с оръжия и осигуряване на безопасност;
- обучение на работното място;
- разследване;
- писане на доклади;
- престъпления под въздействие на опиати и в следствие на психическо заболяване;

50. Виж в Correctional Service of Norway Staff Academy – www.krus.no10

- ползване на оръжие;
- според необходимостта и индивидуалните оценки на всеки служител⁵¹.

В САЩ всеки служител трябва да участва в минимум 12 часа продължаващо обучение на година. Поне в 6 часа от това продължаващо обучение съдържанието трябва да бъде информация за практики, базирани в общността.

Възможни теми за обучение са: допълнителна оценка на риска, непрекъснато подобряване на качеството, мотивационно интервюиране, когнитивни поведенчески програми, ефективно използване на стимули и санкции, насочване на работата към специфична група, обучение в умения чрез директно включване в практиката.

За заемане на длъжността всеки пробационен служител трябва:

- да бъде навършил 21 години;
- да бъде американски гражданин; да има бакалавърска степен от колеж или университет, акредитиран от Агенция за акредитация ;
- да притежава висок морал;
- да издържи изпитите за пробационен служител;
- в рамките на една година от назначаването да заяви желание за включване в обучения, които се предоставят от Центъра за обучение на служители на Съда на щата Индиана.

Получените сертификати на служителите имат давностен срок: лице, което е издържало изпитите за служител, но не е започнало работа до 5 години, губи правото си да заема длъжност и се налага да държи всички изпити отново

При неиздържан изпит, кандидатът има право да се яви отново. Ако не успее да вземе изпита и след второто явяване, кандидатът има право да се яви отново не по-рано от една година след последния изпит.⁵²

С разрастването на обществото все повече се разсложва и групата на подсъдимите и осъдените. На служителите се налага да работят със зависими от алкохол и наркотици лица, със сексуални насилници, шофьори, употребили алкохол, лица с неврологични и психични заболявания, членове на банди. Тъй като броят на тези лица със „специални нужди“ расте, се налага отделни агенции да се специализират и да се провеждат все повече обучения.

В Корекционните услуги на Канада, е препоръчително кандидатът да има най-малко бакалавърска степен от четиригодишно обучение, за предпочитане в социалните науки. За работодателите е много важен и евентуален опит в социалните услуги или опит с услуги за общността, например в доброволчески организации.

В зависимост от същността на заниманията, кандидатите трябва да бъдат проверени за липсата на досие в полицията.

Кандидатът трябва да спечели в конкурс за назначаване. След като позицията на служител му е предложена, той трябва да премине обучение, осигурено от Службите по изтърпяване на наказания на Квебек⁵³.

51. UNITED STATES COURT – PROBATION AND PRETRIAL SERVICES AT [HTTP://WWW.USCOURTS.GOV/SERVICES-FORMS/PROBATION-AND-PRETRIAL-SERVICES/PROBATION-AND-PRETRIAL-SERVICES-MISSION](http://www.uscourts.gov/services-forms/probation-and-pretrial-services/probation-and-pretrial-services-mission)

52. Пак там

53. www.carrieresenjustice.ca/carrieres-en.../agent-de-probation

Във Франция⁵⁴ за длъжността възпитател, който работи пряко с непълнолетни в затруднение, във Франция се провежда конкурс за държавен служител. Провеждат се следните конкурси:

вътрешен конкурс: бакалавърска степен и две години стаж

или

вътрешен конкурс: квалификация в рамките на правосъдната система с диплома от специализирано обучение

или

трети тип вътрешен конкурс: след поне 5 години стаж в образователната, социалната, културната сфера или спорта (в последните 10 години, при сключване на договор за частно право) или вътрешен конкурс: служител или длъжностно лице в продължение на най-малко 3 години.

Затворническите съветници за включване и пробация се назначават чрез два отделни конкурса (външен и вътрешен), които се провеждат едновременно.

При външен конкурс кандидатите трябва да притежават DEUG или DUT или държавна диплома за специализиран възпитател или държавна диплома за социален асистент или една от признатите степени или еквивалентни дипломи.

При вътрешния конкурс кандидатите трябва да са длъжностни лица или други служители на държавата, местните власти и държавните институции, от които зависят и тези със здравен и социален характер, посочено в член 2 от Закон № 86

Изисквания за участие в конкурс за съветник по пробация и социално включване са различни, за външни лица се изисква да са от френски произход, да имат знания за граждански права, свидетелство за съдимост и полицейско чисто досие, мин. 2 години в университет. Те преминават:

- Писмен изпит – „Политическа, икономическа и социална еволюция в съвременна Франция” – 4 часа + Анализ на текст “Свободи и проблематики в съвременна Франция” 3 часа;
- Устен изпит – интервю за мотивация и качества, 30 мин.

За вътрешни лица – държавни служители, общински и областни с мин. стаж 4 год в публичния сектор, се провежда :

- Писмен: анализ, решение и редакция на текст – 3ч.;
- Устен изпит: интервю – мотивация и качества – 30 мин.;

Теми за писмен изпит – обща култура (Национално училище по затворническа администрация към МП) включват:

- Криминология
- Административно, гражданско, конституционно и европейско право
- Наказателно право и наказателна процедура
- Затворническо право
- Фундаментални свободи и фундаментални права
- Публични финанси
- История
- Подготовка за изпит

54. http://www.enap.justice.fr/pdf/memento_pour_la_formation_UC_2013.pdf, <http://www.metiers.justice.gouv.fr/eduateur-12672/le-metier-12678/>, http://www.metiers.justice.gouv.fr/art_pix/Notice_CPIP.pdf

- Психоанализа
- Психология
- Психосоциология на организациите и управление на човешки ресурси
- Превенция на рецидив
- Чуждестранни затворници
- Културата в затворническа среда и затворнически професии
- Бандитизъм, криминалност и религиозен тероризъм
- Криминална психиатрия
- Подкрепа за запазване връзките в/със семейството
- Роми/ ромска общност и интеграция
- Затворнически институции за непълнолетни
- Професионален стрес
- Борба с бедността в затворена среда
- Изповядване на ислям в затворническа среда
- Превенция на рисковите поведения на пътя и зависимости
- Жертвология – виктимология
- Спорт в затворена среда

Темите, който обхваща устния изпит са следните:

- Водещи европейски и френски институции
- Семейството в съвременното общество
- Демография и миграция, интеграция и социално включване
- Образование, отпадане от образованието и неадаптираност
- Социализация на юношите
- Формиране, обучаване и квалификация на професионалистите
- Безработица и бедност
- Политики, насочени към работното място, здравеопазване и социални дейности
- Превенция и лечение на престъпни прояви
- Норми и отклонения
- Урбанизация и гражданство
- Медии и комуникации
- Спорт, удоволствие, хоби и културен живот

Обучението на служителите в затворническата служба за социално включване и пробация във Франция включва **/Първоначално/въвеждащо обучение, надграждащи обучения, обучения за адаптиране и обучения от каталог.**

Първоначално/въвеждащо обучение

Професионалното обучение, наречено „начално/въвеждащо обучение“, има за цел да даде на служителите достъп до степен, теоретични умения и практики, необходими за изпълнение на техните задължения и познания за средата, в която те работят.

- **Продължаващото обучение**

То отговаря на три цели: незабавна адаптация към работното място, адаптиране към очакваното развитие на професиите, подобряване на умения или придобиване на нови квалификации.

- **Обученията за адаптиране**

Тези обучения подготвят за професии или специалности и носят ползи за: ръководители, технически персонал, директори на затворническите служби за интеграция и пробация, обучители и отговорници за обученията. Някои от тези обучения са утвърдени: Наблюдение на техниките за интервенция, служители от регионални екипи за интервенция и сигурност (ERIS), спортни инструктори в затвора, наблюдение за опасности от пожари / противопожарна охрана.

- **Обучения от каталог (по избор)**

Техният обхват покрива всички дейности и рангове в затворите: технически и логистични средства, административно и финансово управление, човешки ресурси, управление, комуникации, право, публични политики, познаване на осъдените лица, безопасност и сигурност.

Продължителност на обучението

Продължителността на първоначалното/въвеждащото обучение преди установяването в отдела на затворническите съветници за включване и пробация на затворническата администрация е определена на 2 години – първа година, в качеството на обучаем затворнически съветник за включване и пробация, и втората година като стажант.

Обучението се провежда въз основа на подхода на компетентностите и концепцията за индивидуално обучение в зависимост от неговите собствени ресурси и възможности за усвояване.

Изисквания за образованието на пробационните служители в Люксембург

За назначаването на пробационен служител е необходимо лицето да притежава: държавна диплома по социални дейности, призната в Люксембург. Такава диплома студентите обикновено получават във Франция или Белгия.

След техния тригодишен период на обучение в чужбина социалните работници преминават едногодишно обучение в социална институция или агенция в Люксембург.

В устава на държавния служител е заложено служителят да премине през двугодишно задължително обучение, което започва и завършва с изпит.

3. Профил на компетенциите на пробационния служител

Компетенции на пробационния служител в Англия

Във Великобритания⁵⁵ свободните места не се обявяват централно, а на сайтовете на агенциите и на местните кметства. Свободните места се обявяват също така през кариерните центрове, в националните печатни издания, специализирани публикации (*Probation Bulletin, Community Care*). В Уелс, Северна Ирландия и Шотландия действат самостоятелни пробационни служби/бордове за управление със свои специфични изисквания.

Пробационните служители са: социални работници/служители към съда (court officers), назначени от Пробационните служби, за да наблюдават (supervise) нарушителите и освободените в общността затворници и да им помогнат да водят съобразен със закона живот.

„Работата с нарушители и с нарушители, които вече са изтърпели наказанието си (ex-offenders), които имат емоционални, поведенчески или психологически проблеми, определя тази работа като стресова и натоварена с допълнителни ангажименти. Но помагането на някого да подобри самия себе си и собственото си положение, може да бъде на практика възнаграждащо“⁵⁶.

Пробационният служител обикновено е зает 37 часа на седмица, въпреки че в отделни случаи може да се налага допълнителна работа или дежурство на телефон.

Пробационните служители биват наемани от Националната пробационна служба (National Probation Service). Позицията изисква висока компетентност и ето защо опит в работа с нарушители се приема за предимство. Голяма част от пробационните служби предлагат възможности за доброволческа работа⁵⁷

Преките задължения на пробационния служител в Англия са свързани с:

- Оценка на риска;
- Обществена защита и осигуряване на сигурността в общността;
- Спазване на закона;
- Използване на акредитирани програми;
- Развитие на специализирана услуга за младите правонарушители (под 18);
- Услуги, поставящи в центъра жертвата;
- Отчитане на индикаторите.

За постигане на ефективност в своята работа служителят е необходимо да притежава следните ключови умения:

- Способност да се справя със стресови ситуации
- Отговорност
- Асертивност
- Отворен към новото

55. <https://www.gov.uk/government/>

56. Probation officer: job description <https://www.justice.gov.uk/offenders/probation-instructions>

57. National Probation Service (NPS) – <https://www.napo.org.uk/>

- Административни умения
- Зрелост
- Умения за работа в екип
- Адаптивност
- Интерес към помагането на хората
- Търпение, емпатия и неосъждащо поведение
- Отлични комуникативни умения и познаване на хората
- Гъвкав и адаптивен подход в работата
- Способност да оставаш спокоен под напрежение
- Справяне с предизвикателно поведение
- Способност да мотивира хората
- Добри умения в писането и комуникацията
- Акуратност при писането и съхраняването на досие
- Уважение на конфиденциалността
- Способност да се работи като част от екип и в същото време да се прилага инициативност
- Добри организационни умения
- IT умения
- Способност да се управлява времето ефективно с приоритизиране на задачите, интерес към социалната тематика и правораздавателната система.

Компетенции на пробационния служител в Северна Ирландия

„Служителят в пробационните услуги/служби (Probation Service Officers) има отговорност да работи с хора, които страдат от стрес, изолация, отблъскване и други социални неблагоприятия; хора, често неорганизиран; лица, които водят живот без да спазват общоприетия ред.

Работата на пробационния служител е разбира се предизвикателство и изисква с нея да се заемат хора, които се ангажират да предоставят услуга, базирана на изследвания и съобразена с високи стандарти и изисквания.“

Основни компетенции и умения на пробационния служител:

- Добро ниво на владение на езика
- Доказани организационни умения и административни умения
- Приемане и позитивно отношение към работата с нарушители
- Зачитане на чувството на чест у другите и умения за контакт с нарушителите с уважение.

При реализирането на професионалната си дейност служителът работи в тясна връзка със:

- Затвор
- Полиция
- Доставчици на услуги за зависими и на социални услуги
- Съд
- Доброволчески организации.

В резултат на направеното проучване на компетенции на участниците в екипите за подкрепа на млади правонарушители бяха изведени нужди от :

- Познаване и прилагане на мултидисциплинарен подход
- Умения за наблюдение(supervision)
- Управление на случай.

Това, което е заложено в основните задачи на служителите в корекционните служби в Норвегия, е да следят за спазването на присъдата, да се осигури и придружи осъденият по своя инициатива да промени криминалното си поведение. Основната цел на отношенията служител-клиент е да бъде предоставена помощ на клиента да оцени своята ситуация и да си изгради стратегия за справяне със ситуацията. Тези служби могат да съдействат за продължаване на образованието, включване в допълнителни обучения, и съдействие за разрешаване на проблеми с настаняването.

В Норвегия са развити три вида наказание, които могат да се изпълняват в комбинация или поотделно:

- Услуга за общността – това е незаплатеният труд, полаган от осъдения.
- Участие в програми.
- Други мерки, които предотвратяват престъпления.

В Норвегия, за разлика от останалите европейски държави, пробационните служители имат отговорност да вземат решения по отношение продължителността и вида на наказанието по време на изтърпяването на самото наказание.

Компетенции на пробационния служител в САЩ

В САЩ пробацията е разбиране като алтернатива на изтърпяване на присъдата в затвор или арест. Лицата, осъдени на пробация, имат задължението да докладват на своите инспектори и да спазват всички разпоредби на Съда. Наблюдението над възрастни, осъдени на пробация, може да бъде с продължителност от една до десет години.

Компетенциите на пробационния служител в САЩ включват:

- Умения в разследването, общуването и анализа;
- Способност да се предоставят услуги от досъдебното производство до супервизия след изтърпяване на наказанието;
- Безпристрастна позиция;
- Отговорност за позитивно влияние над общността и в живота на жертвите на престъпления, извършителите на престъпления и свидетелите;
- Допълване и поддържане на заложената в конституцията презумция за невинност и същевременно на правото на всеки, който е срещу преждевременното освобождаване на лица в досъдебното производство с цел запазване на личните свободи и същевременно запазване на сигурността в общността;
- Осигуряване на обективност при разследването и докладването, ползвайки разнообразни източници на информация и препоръките за подпомагане на Съда във всяка фаза от производството;
- Осигуряване на добра среда за подсъдимите и свидетелите;
- Предоставяне на защита на общността чрез прилагане на контролиращите и коригиращи стратегии, разработени да оценяват и управляват риска;
- Прокламиране сред обществото на честния, безпристрастен и нормален процес на всички фази.;
- **Отстояване на ценности**
- Да се действа почтено;
- Да се покаже съпричастност и вяра в обща мисия;
- Проявяване на ефективност в управлението на обществените ресурси;
- Да се отнася към всеки с уважение;
- Да се говори честност в процеса и отлични резултати в съда и в общността;
- Да се работи отговорно и заедно за добронамерена работна среда;

Пробационният служител, работещ с младежи в САЩ е служител към Съда, който:

- работи по случаи;
- следи съдебните дела;
- защитава децата и семействата;
- е агент на позитивна промяна срещу делинквентността и престъпността в общността;
- е човек, който се възползва само от добрите практики;
- е човек, който прави оценка на младите и възрастните правонарушители;
- е ментор и за деца, и за възрастните;
- е член на пробационния екип;
- е обучител и ментор на новоназначените служители.

Компетенции на пробационния служител, работещ с младежи, включват:

- Умения за провеждане на интервю с младежи;
- проучване и познаване на средата и ситуацията на младите правонарушители;
- умения за изготвяне на препоръки / предложения до съда;
- умения за даване на показания и даване на препоръки;
- активно наблюдение и консултиране на осъдените на пробация;
- познаване на социалните услуги и насочване на осъдените на пробация и близките им към тяхното ползване;
- умения за работа по случай и управление на записите от случаите;
- придружаване на децата делинквенти в това да могат да вземат сами решения.

Основно компетенциите на служителите, работещите с младежи, могат да се конкретизират най-общо по следния начин:

- **Умения за Работа по случай с младежи**
- **Терапевтични умения**
- **Умения за следене на изпълнението на присъдата**
- **Умения за работа в общността.**

Умения за Работа по случай с младежи / CASE MANAGEMENT, включват:

- Оценка, планиране и преглед
- участие в срещи за наблюдение с млади правонарушители и семействата им;
- подготовка на индивидуални планове;
- подготовка на преглед на плановете.

Изключително полезно в работата на пробационните служители, работещи с младежи е развитието на терапевтични умения:

- подготовка и провеждане на програми за терапия и нетерапевтични услуги;
- консултиране на младежите и техните семейства
- домашни посещения;
- насърчаване на включването на родителите.

Неотменна част от работата на служителя е следенето на изпълнението на присъдата. В тази връзка той трябва да притежава следните умения при работа с младежите:

- набелязване на препоръки към наставниците;
- срещи с провеждащите терапията /управление на контакта с доставчиците на услугата, за да се осигури добро качество;
- водене на записки за досието;
- участие във всички срещи на доставчиците на услуги за младежко правосъдие с цел осигуряване на сигурност на услугата;
- работа по осигуряване на възможностите на всички младежи да напуснат системата на младежко правосъдие по-адаптивни и успешни, отколкото са били преди да влязат в нея;
- постигане на по-висок училищен/академичен успех;
- посещения в училището с цел проверка на успеваемостта (академична и по отношение на дисциплината);
- проверка на присъствията;
- проверка на оценките;
- проверка на бележки за дисциплината;
- инструктиране на родителите да участват във всички срещи, отнасящи се до успеха и дисциплината на ученика, който е станал клиент на правосъдната система; подкрепа на родителите като им се представят постиженията на ученика.

Умения за работа в общността обхващат:

- Работа с общността, училището и доставчиците на услуги с цел осигуряване на сътрудничество за по-добри резултати;
- Изготвяне на списък от подкрепящи детето ресурси от общността, които отговарят на комплексните му нужди;
- Взаимодействие с училища, доставчици, терапевти, църква, правни институции;
- Взаимодействие с правителствени институции/ агенции с цел подпомагане на възможността за подкрепа на децата през създаване на силни партньорства.

В пробационните служби на САЩ особено място заема работата с лица, които не говорят английски и/или са с чуждестранен произход. Разбирането тук е, че е необходимо при работа с подобни лица, да бъде ангажиран служител със специфични познания и езикови възможности. В пробационната практика за първи път се въвежда понятието „Мултикултурални компетенции“ на пробационния служител.

В изследването си „**Мултикултурални компетенции на пробационния служител**“ д-р Робърт А. Шиърър и д-р Патриша Анн Кинг⁵⁸ представят като шанс за пробацията в работата да бъдат включвани предимно служители-билингви (в съда тези служители биха могли да превеждат и биха представляли на нарушителя условията на пробацията). Не се изисква служителите специално да учат допълнително нищо, свързано с тази мултикултурална компетенция, но съвременният свят изисква спешни мерки и фокусирането на вниманието върху различията в културата и толерантността е от полза.

В друго изследване пък Тарвер, Уокър и Уолънс (2002) идентифицират водещия компонент на „културалната компетенция“. Те го представят в контекста на услугите за жертвите на престъпления, но може да се използва успешно и в много области на правосъдието, включително и пробацията. „Културалната“ компетенция означава, че служителят трябва да бъде отворен за различията и да ги приема дори с ентусиазъм и като възможности. Първата стъпка в развитието на „културалната“ компетенция е **внимание-то и уважението към системата** на функциониране на всяка култура, т.е. разбиране, че всяка култура е система. Тази система включва представи за живота и смъртта, представа за начини на разрешаване на конфликти, представа за съотношението на индивидуалния спрямо семейния контрол. Втората стъпка е поддържане на истински / **неподправен респект** към чуждата култура, приемайки нейните представи за валидни в същата мяра, както представите на своята собствена култура или на доминиращата на мястото култура. Третата стъпка е пробационният служител да не забравя вътрешните си граници, които са продукт на израстването му в определена култура. Четвърто – „културалната“ компетентност предполага да се работи като вниманието е фокусирано върху клиента, което означава, че пробационният служител си дава сметка колко неща не знае за нарушителя. Пробационният служител трябва да търси допълнително информация за културата, от която е произлязъл клиентът и да пита за мнението на клиента си по отношение на процеса в съда, пробационната мярка, гледаната му точка и оценка за престъплението.

Мултикултурални компетенции на пробационния служител в САЩ , най-общо се изразяват в:

- Познаване на поне два чужди езика с цел превеждане и представяне на условията на пробацията на нарушителите;
- Познаване и разбиране на културното многообразие;
- фокусирането на вниманието върху различията в културата и толерантността;
- да бъде отворен за различията и да ги приема дори с ентусиазъм и като възможности;
- внимание и уважение към системата на функциониране на всяка култура;
- пробационният служител да не забравя вътрешните си граници, които са продукт на израстването му в определена култура;
- да постави клиентът в центъра на своята работа.

В тази връзка Службата по пробация подкрепя развитието на услугата превод чрез предоставяне на езиков асистент на осъдените вече 10 години. Тези услуги включват: превод по телефон, превод лице в лице и превод с жестомимичен език. На пълен работен ден са назначени преводачи от испански.

58. Шиърър, д-р Робърт А. и д-р Патриша Анн Кинг *Мултикултурални компетенции на пробационния служител*

Компетенции на пробационния служител в Канада

В Канада пробационният служител подпомага лишените от свобода условно и лицата осъдени на пробация да се реинтегрират в обществото. Той е ценен съюзник в този сложен етап от живота.

Служителят контактува редовно и с тези, които вече са изтърпели наказанието си или го изтърпават в общността. Той трябва да се увери, че те спазват условията на освобождаването или пробацията, наложени от съдията. Например, той проверява, дали те ще се върнат в определеното време или дали ще следват наложената терапия.

Основните задачи на пробационния служител включват:

- интервюира лицата, за да оцени техните нужди от гледна точка на тяхната социална реинтеграция;
- създава план за интервенция, за да им помогне да поемат отговорност за намиране на работа или жилище, преодоляване на зависимости ;
- следи за спазването на условията за освобождаване или пробация, наложени от съдията;
- изготвя доклади за оценка на поведението на тези хора.

Очаква се един пробационен служител да притежава следните компетенции :

- да има изключителни умения за общуване;
- поддържане на контакти с осъдените на пробация
- да знае как да спечели доверието и уважението на правонарушителите, с които се занимава;
- да покаже самообладание, когато някой се опитва да го сплаши или да оспори властта му.
- умения за извършване на мониторинг и контрол по изпълнението на пробационните мерки и спазването на наложената терапия.
- **базови умения за писане на доклади** за напредъка на правонарушителя и изпълнението на специфичните задачи от индивидуалния план
- комуникативни умения
- ораторски способности
- способности за общуване
- установяване на конструктивни, работещи отношения с нарушителя.
- интерес към наказателната система и системата за осигуряване на социално благоденствие.
- подпомагане индивидуалният проблем на нарушителя да бъде осъзнат като общ за обществеността.
- организирана личност, способен да спазва точно крайните срокове и да работи в стресова среда.

Във Франция пробационната дейност се осъществява от ведомствена служба – Затворническа служба за включване и пробация (SPIP), чиято мисия е насочена към подпомагане на съдебното решение и индивидуализация на наказанията, реинтегриране на осъдени лица.

Секторът на служителите в затворническите служби за включване и пробация се състои от три отдела и има следния статут:

1. Отдел на затворническите съветници за включване и пробация (CPIP).
2. Отдел на ръководителите на услугата за включване и пробация.
3. Отдела на затворническите директори за включване и пробация (DPIP).

Затворническите служители за включване и пробация, и затворническите съветници за включване и пробация са включени като част от съдебния ред във Франция.

Тези съветници упражняват професията си в отдели по „затворническо включване и пробация“ (SPIP) на регионално ниво. Съветниците по пробация работят или в затворена среда с хора, изтърпяващи присъда, или в отворена среда с хора с проблеми с правосъдието.

Задълженията и компетенциите на Съветник по пробация и социално включване се състоят във:

- възстановява диалога между обществото и правонарушителя;
- подготвя социалното включване/ адаптация на задържаните.
- придружаване на задържаните лица или лица на свобода под юридически /полицейски контрол.
- поддържане на постоянна връзка с всички социални и институционални специалисти в региона.
- работи в социално-възпитателните услуги на институцията.
- предлага на лишените от свобода да участват в различни дейности или да ги запише в дадено обучение.
- координационни функции-подпомага ги в кореспонденцията им и ги ориентира за действията им:
- работи в посока подобряване и/или възстановява социалните и семейни връзки на задържаните
- осигурява индивидуалното придружаване.
- подпомага процеса на реинтеграцията им, ориентирайки ги към общински правни структури: улеснява достъпа до жилища и професионално обучение.
- поема ролята на медиатор с партньорски мрежи като: Бюрото по труда, асоциации, социални центрове.
- работи с други служители в затвора и разчита на мрежа от партньорски институции и асоциации.

Функциите им варират според мястото, в което практикуват.

Задължение на служителите и съветниците за включване и пробация в затвора:

- работа по осмисляне на деянието;

- наблюдение за спазване на задълженията;
- придружават задържаните лица по време на изпълнението на наказанията им;
- подпомагат изпълнението на съдебното решение: те предлагат мерки за коригиране на съдебната присъда, за прилагането на санкции, в зависимост от обстоятелствата на осъдения;
- помагат в подготовката за освобождаване от затвора: улеснява се достъпът на затворниците до средствата за интеграция и спазването на основните им права (право на жилище, грижи, обучение, работа). За да направят това, служителите за интеграция и пробация разработват и координират мрежа от партньорски институции и асоциации;
- предоставят помощ за поддържането на семейните връзки;
- обръщат специално внимание на проблемите на бедността, неграмотността и злоупотребата с наркотици;
- улесняват достъпа на задържаните до култура, като организира дейностите, адаптирани към средата в затвора (разпространение на произведения на изкуството, уъркшоп).

В открит среда

- да придружава, да ориентира, да проследява хора под юридическо наблюдение като главната цел е да се избегне задържането/настаняването в затвор;
- прилага мерките за контрол и наблюдава за зачитането/спазването на постановените задължения;
- проучване преди присъдата. /За младите правонарушители – между 18-21 години, Съдията е задължен да се обърне към съветника по пробация, за да се направи проучване относно социално-професионалната ситуация на младежа./;
- предлагане на алтернативна мярка за задържане (обществено-полезен труд цел, домашно задържане с „доказване“);
- предлага промени в присъдата за хора, осъдени за кратък период от време: условно предсрочно освобождаване, общественополезен труд, право на помилване, електронна система за наблюдение ...);
- насърчава достъпа на осъдените до услуги за реинтеграция.

Директори на затворническите служби за включване и пробация (DPIP)

Те изпълняват функциите си в рамките на затворническите служби за включване и пробация (SPIP) или в рамките на междурегионалните дирекции за наказателни услуги, Националния център за оценка (CNE), Националната школа по наказателна администрация (Enap), обслужващи работните места в затворите (SEP) и към централната администрация.

Също така биха могли да изпълняват ръководни функции в центровете за наложени присъди и в центровете за условно предсрочно освобождаване.

Директорите на затворническите служби за включване и пробация са отговорни за организацията и функционирането на SPIP:

- отговарят за разработването и прилагането на политиката на превенция на рецидива, интеграцията на осъдените лица, както е предвидено от Наказателно-процесуалния кодекс.

- формулират, управляват, проектират услугите в службата и правят оценка на публичните политики за интеграция и пробация.
- отговарят за координирането и контрола върху работата на мултидисциплинарни екипи под тяхно ръководство.
- гарантират съгласуваност на работата на персонала, правилното изпълнение на съдебните решения, както и оценката на действията, извършени спрямо осъдените лица.

Оперативни ръководители на затворническите служби за включване и пробация (DFSPIP)

Оперативните ръководители на затворническите служби за включване и пробация са отговорни основно за управлението, организацията и функционирането на службата в един или в повече отдели:

- **заемат ръководни длъжности на междурегионално равнище или в Националното училище/школа за наказателна администрация и изпълняват функции, изискващи висока степен на отговорност в централната администрация;**
- **развиват и прилагат политики за предотвратяване на рецидив и интегриране на осъдените лица, по силата на законите и подзаконовите актове;**
- **упражняват надзорна власт над всички чиновници и държавни служители, заети в услугите, за които оперативните ръководители отговарят.**

DFSPIP от първа категория са отговорни за ръководни функции, свързани с особено важни услуги (по-специално с оглед на обема на мерки за подпомагане на осъдени лица, и ниво на експертност, необходими при проектирането на публичните политики за превенция на рецидива и интеграцията).

Оперативни директори на затворническите съветници за включване и пробация (DFSPIP) се назначават на постоянен трудов договор след две години обучение. Затворническите съветници за включване и пробация могат да се възползват от кариерно развитие в две степени:

- съветниците за включване и пробацията

Старши съветници в затворите за включване и пробацията след издържан професионален изпит (ако имат най-малко една година от 6-ия етап на обучение и удостоверят най-малко 4 години ефективни услуги в отдела) или чрез насърчаване на избор (ако те стигнат до 9 етап на обучение и докажат най-малко 7 години предоставяне на ефективни услуги в отдела).

- те могат да влязат в отдела на затворническите директори за включване и пробация било то чрез професионален изпит след 4 години на ефективно обслужване в отдела и една година на 6-ия етап на своята степен или чрез насърчаване на избор за CPIP старши ранг (ако имат най-малко 6 години в отдела и една година от третото ниво на старши ранг).

4. Възпитател – професия в правосъдието в услуга на непълнолетни в затруднение

- провежда разследвания и образователни дейности за млади хора и техните семейства;
- грижа за непълнолетни чрез разработване на индивидуален проект за всеки от тях, насърчаване на тяхното развитие, интеграцията им и предотвратяване на повторна проява;
- оценка на състоянието на непълнолетния;
- изгражда стратегии за интервенция с общ подход (ситуация на младите, очакванията на магистрати, вече предприетите мерки, становището на психолог);
- подпомага непълнолетния и неговото семейство да разберат по-добре решенията и съдебната рамка/ уредба;
- предлага най-подходящите образователни мерки, за да подпомогне непълнолетния;
- реализира съдебното решение и през цялото това време продължава да оценява неговото развитие;
- работи пряко със семействата, и с магистратите;
- работи с мултидисциплинарен екип: социални асистенти, психолози, медицински сестри.

Необходими умения за възпитател:

- педагогически умения и умения за слушане
- умения за контактуване с младежи
- търпение и упоритост
- умение за писане
- организационни умения
- работа в екип.

В Люксембург⁵⁹ пробационният служител отговаря за:

- изграждане на връзка на доверие с човека в професионален план, в която ролите и границите са ясно определени;
- осигуряване на прозрачност в работата с осъдения на пробация;
- поддържа конфиденциалност;
- насърчаване на предотвратяването на престъпления или правонарушения;
- присъства на заседанията на съда, ако е призован да изложи показанията си.

В професионалната връзка с осъдения на пробация пробационният служител:

- активно търси контакт с осъдения на пробация, което означава, че последният е призован или се изисква да се свържете с пробационния служител, който го насърчава да сътрудничи активно;
- информира осъдения на пробация за законовите/ правните му задължения, за „професионална тайна“ и т.н.;
- проверява дали лицето отговаря на условията, наложени му чрез съдебно решение;
- проверява дали лицето е осъществило контакт със социални служби;
- предоставя подкрепа на лицето, ако има нужда от реинтеграция и някакво проучване, ако е необходимо, обмен с други професионалисти;
- стреми се да насърчава самонаблюдението;
- извършва домашни посещения на осъдения на пробация;
- познава и прилага клиничния подход за оценка на риска от рецидив;
- психо-социални интервенции и докладване.

Основни компетенции на пробационния служител се изразяват в:

- Активно слушане
- информира за фазите на съдебното производство, за правна помощ, за правна информация, и т.н.
- подпомага административно (например изпращане на въпроси или заявления до съдебната власт, помощ при писане на писмо, и т.н.)
- придружаване по време на срещи и социални и административни процедури
- психологическа и морална подкрепа
- съветване, например в областта на социалните помощи (за да изпълни тази задача правилно, пробационният служител трябва да знае съществуващата система на социални помощи, ако е необходимо и трябва да се изяснят подробности за въпросните средства);
- подпомагане на лицето да реализира своя нужда от помощ или решаване на проблеми;

59. <http://www.justice.public.lu/fr/publications/scas-service-probation-philosophie-methodologie/philosophie-methodologie-service-probation.pdf>

- осведомяване за нуждите на жертвата, за нуждите на децата и т.н.
- организиране на помощта (да организира подкрепа, да направи контакт, да уговори среща, да се изясни финансова помощ);
- насочване към институции – например до „Службата за приемане и правна информация“, към обществена социална помощ (социална служба) към терапия, свързана с пристрастяването към наркотици, към терапия за двойки, семейна медиация (конфликти между поколенията); към националния офис за децата;
- Зачитане интересите и правата на жертвите.

Правенето на анамнеза е често прилаган алтернативен метод за управление на риска в пробационната практика в Люксембург.

За да проучи личността и зрелостта на осъдения на пробация, пробационният служител търси конкретни отговори на съответните психо-социални въпроси: Какво е поведението на човека? Готов ли е да сътрудничи? Лицето спазва ли договореното? Дали лицето представя стратегии за избягване?

Има ли чувство за отговорност, т.е. приема ли като лична отговорност извършените действия или прехвърля отговорността на друг? Има ли по-особено поведение? Какви са неговите възможности за социализация и какви са способностите му за адаптиране? Показва ли възприемчивост и разположен ли е да приема съвети? Дали лицето е склонно да отговори/ отвърне?

Какво е автентичността на лицето? Какви ценности / идеология има лицето?

Какво има предвид при представянето си – как се представя? Какво е очакването на лицето? Какво е виждането му за живота? Какъв е начинът на живот на лицето /съществуват ли индикации за непостоянство? Каква е неговата степен на постоянство и упоритост? Независим ли е? Какво е отношението на лицето що се отнася до работата? В състояние ли е да решава конфликти?

Прилагането на клиничния подход – правене на анамнеза позволява да се идентифицират различните рискове: от една страна риск на качеството (по отношение на естеството на наказателни факти) в случай на опасност и от друга страна количествения риск (във връзка с времеви фактор), тоест вероятността от рецидив.

Оценката на риска от рецидив („риск оценка / управление на риска“) е (както е в случая на помощ) чрез контакт и редовни интервюта с лицето, припомняне на неговото минало, оценка на настоящите тенденции и перспективи, но и също чрез медицински, психологически или психиатрични експертизи.

Прилаганият метод е клиничен и не статистически („актюерска оценка на риска“). Той използва различни критерии за насочване на вниманието на пробационния служител върху важните елементи. Трудността (и евентуално неточността) на клиничния модел се състои основно в преценката, която пробационният служител дава на различните критерии, които той е проверил. Това е особено трудно за младите пробационни служители или тези без професионален опит.

Пробационната служба е избрала този метод, т.е. да създаде профил за индивидуален риск, вместо да използва статистически тестове (при които се предполага, че е по-подходящо да се наблюдава как индивид се държи по отношение на референтна група през определен период). Тези инструменти предполагат риск да не може да се илюстрира конкретен/индивидуален случай по диференциран начин, тъй като те се основават на ограничен набор от критерии, и те не са в състояние да опишат адекватно нетипични лица, изискващи по деликатно диференциране.

ИЗВОДИ:

От направеното проучване на пробационните практики в САЩ и проучените европейски страни могат да се направят следните изводи:

Наказанието пробация е специфична комплексна дейност, непосредствено свързана с динамиката на развитие на убежденията и нагласите на личността, на междуличностните отношения, на трудовата и заетост, на развитието на емоционалните проблеми, на промените в начина на живот и обкръжението, на здравословното състояние и др.

Изключително важна роля има пробационния служител за осъществяване на междуинституционална връзка за решаване на случая, както и координираща роля между клиента и неговото семейство.

Основно усилията на пробационните служители са насочени към изграждане на доверителен контакт с правонарушителя – подпомагането му в процеса на осъзнаване на извършеното деяние и мотивирането му за промяна, убеждаването му, че промяната е възможна и че хората наистина са способни на това.

Успешната социална работа на пробационните служители е свързана със запознаване и усвояване от страна на правонарушителя на нови модели на поведение, стратегии и компетенции, които ще стимулират и улеснят неговата ресоциализация.

Пробационните служители развиват широка гама от дейности за насърчаване на правонарушителите към законосъобразен начин на живот и предотвратяване на рецидиви. Ето защо е необходимо пробационните служители да бъдат обучени и да познават следните успешно приложени пробационни техники:

- Психологични техники като основно средство за управление на риска от рецидив и вреди;
- техники за изграждане на умения за “общуване” и “преговаряне”;
- техниките за “контрола на гнева”, които се основават на когнитивно-поведенческия подход;
- Техники за справяне с агресивното поведение;
- Техники за самостоятелно обучение (контрол на гнева, когнитивно реструктуриране, управление на собствения риск);
- Техники за водене на преговори и разрешаване на конфликти.

Изведени основни компетенции/умения на пробационния служител за:

- междуличностно взаимодействие;
- добро събеседване/мотивационно събеседване;
- стимулиране мисленето на правонарушителя за престъплението, за неговите причини и последици за правонарушителя, жертвите, приятелите и семейството;
- окуражаване и мотивиране на правонарушителя за промяна и избягване на рецидив;
- управление на гнева и справяне с агресивното поведение;
- справяне и овладяване на насилническо поведение;
- уважава правото на правонарушителя да се самоопределя;
- предизвиква правонарушителя да направи избор;
- уменията за водене на преговори и увереност;
- **да възпитава и социализира**-не само зачита специфична култура и нестандартно поведение, но

социализира отхвърлените и изолираните за спазване от тях на обществени норми и ритуали;

- да възпитава и принуждава към спазване на обществени норми;
- да мобилизира, мотивира и овластява правонарушителите ефективно да се съпротивляват на враждебност и несправедливост.

В своята работа пробационния служител се стреми да подпомогне осъдения в посока:

- да развие комуникативните възможности на правонарушителите;
- увеличаване на социалните му компетенции за успешното му реинтегриране в обществото;
- изграждане на способности за добри взаимоотношения с околните;
- самоконтрол и овладяване на агресията;
- създаване умения за самостоятелно осъзнаване на проблема;
- капсулиране на антисоциалното поведение;
- развитие на емпатия към жертвата;
- изграждане на умение за самооценка;
- да планира правилно свободното време и в по-общ план своето бъдеще;
- повишаване на социалната компетентност.

От направеното проучване на добри европейски пробационни практики могат да бъдат идентифицирани следните базови **компетенции за работа с непълнолетни правонарушители**:

- Насърчаване на умения за мислене и вземане на адекватни решения;
- формиране на специални социални умения: като умения за успешно взаимодействие с околните;
- т.е. умения за общуване, умения за съблюдаване на адекватно поведение, готовност за оказване и получаване на социална подкрепа;
- Окуражаване на младите правонарушители да мислят за бъдещето;
- подпомагане правонарушителя да планира правилно свободното време и в по-общ план своето бъдеще;
- окуражаване на младежите да водят разговор и да разкажат за своята болка и страдания, емоции и потребности;
- съдействие за осъзнаване значението на общуването, като основа на ефективните взаимоотношения;
- подпомагане приемане и осъзнаване чувствата на другите;
- помощ за осъзнаване влиянието на предразсъдъците;
- стимулиране изграждането на умения за използване на собствените ресурси и на ресурсите на социалната среда;
- насърчаването им да поемат отговорност за своето поведение.

„Изграждането на социални умения у непълнолетните правонарушители е грижа, както на семейството, училището, на различните институции и неправителствени организации, които се занимават с възпитателна, превъзпитателна и корекционна дейност, така и на обществото, като цяло. При налагане на наказание „пробация“ на непълнолетни правонарушители изграждането на социални умения става

задължителен и неотменен елемент от ежедневната работа на пробационните служители.”⁶⁰

Безспорен е приносът на пробационния служител за подпомагане на правонарушителя да осъзнае извършеното и поемането на отговорност за собственото си поведение, което допринася за позитивна промяна в социалните им знания, умения и компетенции за справяне с различни житейски ситуации.

Идентифицирани от направеното проучване потребности от:

- Изграждане на по-тясно сътрудничество между институциите и НПО, работещи с млади правонарушители;
- Установяване на модел за работа с младите правонарушители, посещаващи пробационна служба, в която са възрастни правонарушители, осъдени на мярката пробация;
- Развитие на система за младежка пробация;
- Специализирани обучения за съдии за водене на дела с деца/младежи;
- Разширяване на мрежата от младежки пробационни центрове в България, в които да бъдат прилагани терапевтични програми, рехабилитационни, креативни и др.

Използвана литература:

1. Препоръка CM / Rec (2010) 1 на Комитета на министрите към страните-членки относно правилата на Съвета на Европа относно Пробацията, пробационните служители
2. Burrell, William D. – Trends in Probation and Parole in the States
3. Canton, Professor Rob – The European Probation Rules, Assessment and Risk
4. Dubourg, Émilie et Virginie Gautron – La rationalisation des méthodes d'évaluation des risques de récidive. Entre promotion institutionnelle, réticences professionnelles et prudence interprétative – Vol. XI | 2014 : Parentalités enfermées/Objets et enfermement/Probation française La probation française entre permanence et changement
5. Jamesrecently, Professor Adrian – Social Work with Offenders: 1990 –The Beginning of the End
6. Iversen Hestad, Hilde, Kristin Helleso-Knutsen Ida Stendahl Janne Helgesen – Changes in Norwegian probation officers' attitudes, behaviour, perceptions and evaluations following a national safety training intervention – In: EuroVista Vol. 2 no. 2
7. Milburn, Philip et Ludovic Jamet – Prévention de la récidive : les services de probation et d'insertion français dans la tourmente Action publique et compétences professionnelles – “Preventing Reoffending” : French Probation Services through an Area of Turbulence. Public Management and Professional Expertis e – Vol. XI | 2014 : Parentalités enfermées/Objets et enfermement/Probation française.
8. Ploeg, Gerhard senior adviser – The Norwegian correctional reform plans, (lecture – Riga, March 17th, 2011).
9. POTTIER, Philippe – Observatoire de la formation, 19ème promotion de conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, 2014.
10. Ploeg, Gerhard senior adviser – Norway's “Reintegration Guarantee”.
11. Rojšek, Tamara – Alternativ to imprisonment community sentence in Norway (Probation), may 2009.
12. Senior, Professor Paul – 21st Century Probation Practice, 2009.

60. Изграждане на социални умения от непълнолетни правонарушители с наложено наказание пробация, Живка Военкинова

13. Siliec, Karine – Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation 2013.
14. Touraut, Caroline – Parentalité partagée à distance : rôles parentaux et rapports conjugaux face à l'enfermement Remote shared parenting: effects of imprisonment on parental roles and conjugal relationships.
15. Annual Report Building for the Future, Harris County Juvenile Probation Department, Houston, Texas 2006.
16. Conseiller / Conseillère d'insertion et de probation.
17. Developing Skills for safer communities: Probation Service Officer Role – Probation role NI -National Probation Service (NPS).
18. Dossier : La probation française entre permanence et changement.
19. Effective Responses to offender Behavior – Lessons Learned for probation and parole supervision – American Probation and Parole Association (APPA), in partnership with the National Center for State Courts and The Pew Charitable Trusts (NCSC).
20. Indiana Probation Standards, Indiana Judicial Center, March 9, 2001 -March 7, 2014, Prisons : on manque d'éducateurs spécialisés.
21. NYC Department of Probation Language Access Plan, Pierre – ACCOMPAGNE DES PERSONNES SORTANT DE PRISON .
22. Probation and Pretrial Services – United States Court.
23. Probation Standards, chief probation officer of California – January 1980.
24. Promising Practices in Providing Pretrial Services Functions Within Probation Agencies: A User's Guide – Pretrial Justice Institute and the American Probation and Parole Association – 2010.
25. The Scottish Government: Law, Order and Public Safety.
26. The Correctional Service of Norway Staff Academy, Jan 2014 at www.krus.no.
27. Un accueil, un toit, Un nouveau départ. Faire un DN – Kamal -ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ.
28. Изграждане на социални умения от непълнолетни правонарушители с наложено наказание проба-ция, Живка Военкинова, Научни трудове на Русенския университет.
29. Психологическа дейност в контекста на пробационната служба, Надя Радковска, Ангел Топкаров.

Други ресурси:

<http://champpenal.revues.org/8759> ; DOI : 10.4000/champpenal.8759

<http://www.uscourts.gov/services-forms/probation-and-pretrial-services/probation-and-pretrial-services-mission>

www.krus.no

<https://www.napo.org.uk/>

<https://www.justice.gov.uk/offenders/probation-instructions>

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/434127/Youth_to_Adult_Transition_Principles__Wales_.pdf

www.kriminalomsorgen.no

www.kriminalomsorgen.no

www.cepprobation.org

www.euro-vista.org

<http://www.uscourts.gov/services-forms/probation-and-pretrial-services/probation-and-pretrial-services-history>

http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/english/corr_serv/comm_corr/probation/probation.html

<http://www.enap.justice.fr/elevés/index.php>

http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/english/corr_serv/careers_in_corr/careers_pp_officer/careers_pp_officer.html

<http://www.csc-scc.gc.ca/careers/index-eng.shtml>

www.carrieresenjustice.ca/carrieres-en.../agent-de-probation

www.enap.justice.fr

www.soutien.ilot.asso.fr/temoignages/kamal#main-menu

http://www.justice.public.lu/fr/publications/scas-service-probation-philosophie_methodologie/philosophie-methodologie-service-probation.pdf

www.carrieresenjustice.ca/carrieres-en.../agent-de-probation

http://www.enap.justice.fr/pdf/memento_pour_la_formation_UC_2013.pdf,

<http://www.metiers.justice.gouv.fr/educateur-12672/le-metier-12678/>

http://www.metiers.justice.gouv.fr/art_pix/Notice_CPIP.pdf

Приложение №6

Обобщено представяне на качествения анализ на съответствие между реалните компетенции на пробационните служители и тези от профила, очертан от международното проучване

Функция	Компетенции	Началници	Пробационни служители	Осъдени лица
1. Прием на новопостъпил осъден	Може да:			
	• осигури прием и адаптация на осъдения към институцията;			
	• да управлява разпокъсаността на историята на осъдения и осигурява връзка ;	ДА	ДА	ДА
	• да ползва техники за изслушване и концентриране върху осъдения;	ДА	ДА	ДА
	• разбира емоциите на осъдения при преходна ситуация;			ДА
	• реализира дейности за да улесни адаптацията на осъдения ;			
2. Специализирана оценка на осъден на пробация	Може да:			
	• проучва и набира информация за историята и актуалната (социална, емоционална, образователна, правна и пр.) ситуация в живота на осъдения;	ДА	ДА	
	• да анализира значението на набраната информация;	ДА	ДА	
	• да идентифицира индивидуалния „смисъл“ на престъпното поведение в живота на осъдения, да разбира какво той „казва“ с него;			
	• да идентифицира основните криминогенни нужди на осъдения;	ДА	ДА	
	• да идентифицира нуждите, свързани с развитието на осъдения;			

	да оцени риска (от повторение и от нараняване);	ДА	ДА	
	да идентифицира силните страни у осъдения;		ДА	ДА
	да идентифицира наличните ресурси;		ДА	ДА
	да представя писмено оценката на професионален език;	ДА	ДА	
	да споделя и договаря оценката с осъдения и със своите колеги и партньори;			
	да изготвя доклад със становище на основата на оценката.	ДА	ДА	
3. Изготвя и реализира индивидуален план за изпълнение на присъдата	Може да:			
	определя и договаря реалистична, постижима, разумна цел за промяна в осъдения и справяне с актуалните трудности;	ДА	ДА	
	определя и договаря необходимите дейности за реализиране на този план, като се опира на ресурсите в осъдения, неговото обкръжение и на институцията;	ДА	ДА	
	договаря разпределението на ангажиментите по плана с осъдения, с партньорите;			
	оценява периодично постигнатите резултати по планираните промени;	ДА	ДА	
	гъвкаво предлага и договаря промени в плана в зависимост от постигнатите или не резултати;	ДА	ДА	
	прави писмена заключителна оценка на постигнатите резултати.	ДА	ДА	
4. Социално-възпитателно придружаване и общуване с осъдения	Може да:			
	изгражда и поддържа отношения на уважение, приемане и зачитане, на подкрепа;	ДА	ДА	ДА
	разбира нуждите (здравни, емоционални, познавателни, социални) на осъдения и се опитва да ги посреща;		ДА	ДА
	разбира страданието зад различните прояви на осъдения;			

	• общува спокойно и пълноценно с осъдения;	ДА	ДА	ДА
	• мобилизира ресурсите на осъдения и на средата за да развие неговия капацитет;	ДА	ДА	
	• помага на осъдения да разбира смисъла на правилата, на закона, на ролите в обществото и да намери своето място там;	ДА	ДА	ДА
	• да осмисля своята отговорност;			
	• поставя граници категорично и дружелюбно, с уважение към осъдения;	ДА	ДА	
	• уважава личните граници и личното достойнство на осъдения;		ДА	ДА
	• придружава осъдения при изпълнение на структурирани и неформални дейности.		ДА	ДА
5. Специализирана интервенция за управление на риска	Може да реализира индивидуална или групов програма за:	ДА	ДА	
	• осмисляне на ситуацията и търсене на конструктивни решения (консултиране)			
	• развитие на социални умения;			
	• решаване на конфликти;			
	• развитие на умения за овладяване на емоции, гняв			
	• развитие на умения за мислене;			
	• ресторативни програми			
	• терапевтични ателиета			
	• симулирана изолация			
	• друго....			
6. Работи в екип и в мрежа	Може да:	ДА	ДА	
	• участва заедно с колеги, партньори в съвместни дейности;			
	• споделя своите анализи, оценки, хипотези в мултидисциплинарен и мултиинституционален екип;	ДА		
	• да аргументира професионално и етично своите предложения			

	• да приема други анализи, оценки, хипотези;		
	• да адаптира своето отношение, мнение, становище;		
	• да провежда обсъждане на случай, ситуация;		
	• да организира съвместни действия по конкретен случай, ситуация;	ДА	ДА
7. Професионализация	Може да:		
	• познава и прилага етичните норми и ценности на помагащите професии (действия винаги в най-добрия интерес на осъдения, проявява емпатия, автентичност, приемане и неосъждане, колегиалност, и др.;		
	• Познава добре етнокултурните и религиозни различия на осъдените и се съобразява с тях;		
	• Притежава чувствителност към проблемите на осъдените с различна етнокултурна идентичност и използва адекватни подходи към тях;		
	• управлява собствения стрес;	ДА	ДА
	• търси професионална подкрепа и помощ;		ДА
	• стреми се към усъвършенстване ;		ДА
	• активно търси обучение.		ДА

Докладите с приложенията към тях са разработени по проект „Повишаване на компетенциите на пробационните служители”, финансиран от Норвежкия финансов механизъм 2009-2014, Програма BG15, Договор №93-00-237/27.04.2015г.

Бележки

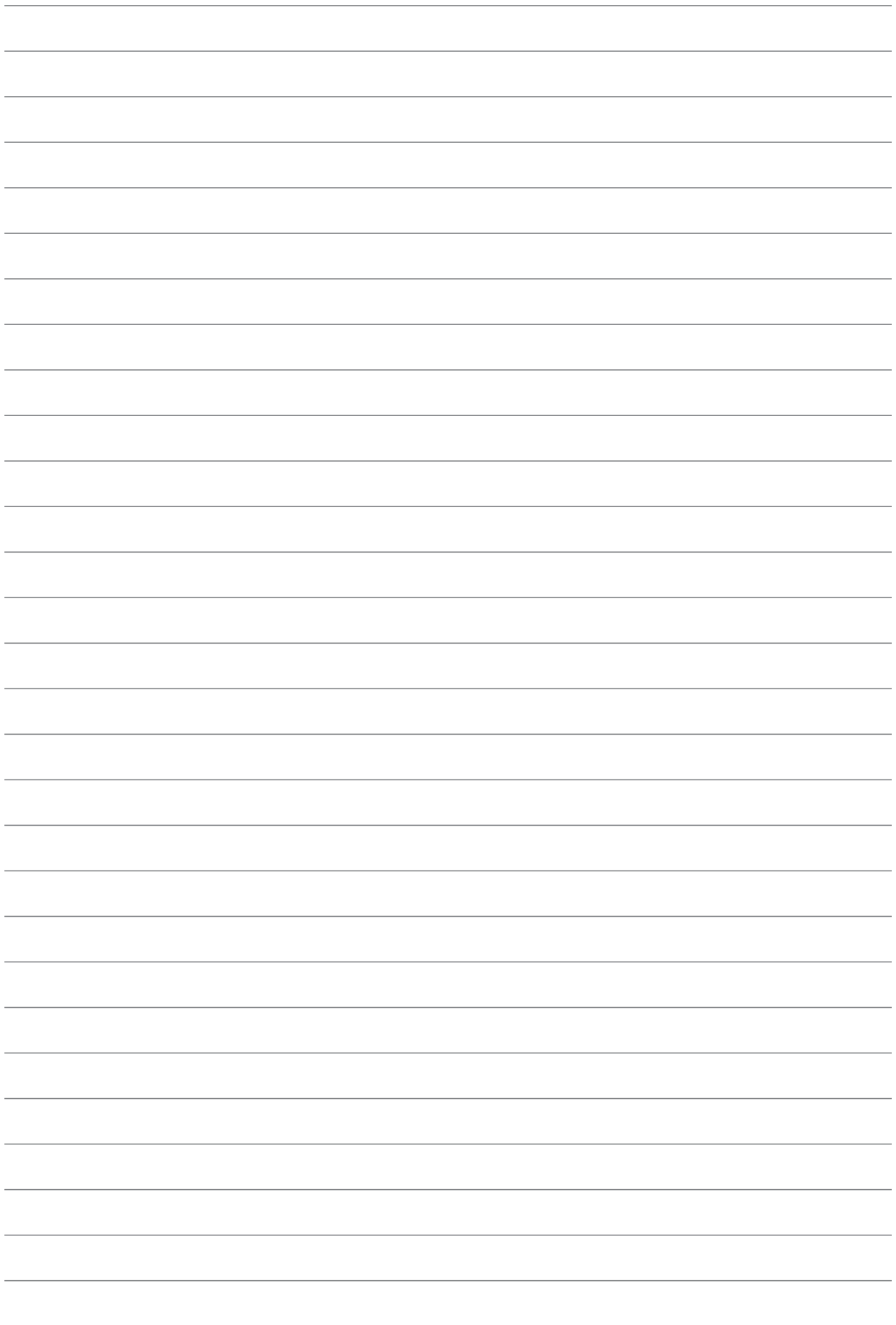
[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]



Проект „Повишаване на компетенциите на пробационните служители”

Малка грантова схема на Програма BG 15 (Корекционни услуги, включително без прилагане на мерки за задържане) с финансиране, предоставено по Норвежкия финансов механизъм 2009-2014.

Този материал е създаден с финансовата подкрепа на Норвежкия финансов механизъм 2009-2014. Цялата отговорност за неговото съдържание се носи от сдружение „Институт по социални дейности и практики” и при никакви обстоятелства не може да се приема, че той отразява официалното становище на Програмния оператор или на Донора.