



ИНСТИТУТ ПО СОЦИАЛНИ
ДЕЙНОСТИ И ПРАКТИКИ

ПОДГОТОВКА ЗА НАПУСКАНЕ НА АЛТЕРНАТИВНА ГРИЖА

КОЛЕКТИВ НА ИСДП

ЧАСТ А



АВТОРИ:

проф. Нели Петрова-Димитрова (обща редакция)

Даринка Янкова, методическа подкрепа

Петя Димитрова (предговор, контекст, как да използваме наръчника, обучителни цели, обучителни методи, оценки)

Звездица Ковачева (обучителни методи)

Материалите са изготвени от екип на **Институт по социални дейности и практики**, България



Тази публикация е финансирана по програма „Права, равенство и гражданство“ (REC 2014-2020) на Европейския съюз. Съдържанието на публикацията представя единствено и само гледната точка на авторите и те носят пълна отговорност за него. Европейската комисия не носи никаква отговорност за начина, по който може да бъде използвана информацията.

Съдържание

Предговор	5
Контекст	6
Структура на наръчника	9
Как да използваме наръчника	10
Обучителни цели	11
Обучителни методи	12
Каква е ролята на фасилитатора?	12
Каква е ролята на обучаемите?	13
Интерактивни методи за групова работа	14
Роли в групите	21
Подготовка за провеждане на сесия	22
Общи принципи	22
Провеждане на обучителна сесия/уъркшоп	25
Използвани ресурси	29
Структура на обучението	31
Подробно описание на сесиите	32
Ден 1	32
Сесия 1: Въведение, добре дошли и Стандартите на Северна Ирландия	32
Сесия 2: Практически насоки на SOS Детски селища International	34
Сесия 3: Пътеки	37
Ден 2	38
Сесия 1: Какво е автономията?	38
Сесия 2: Какви умения са нужни за автономност?	41
Сесия 3: Разработване на сесия. Рефлексия	43
Ден 3	44
Сесия 1: Добре дошли отново. Кратък разговор за предишния обучителен ден. Групова работа.	44
Сесия 2: Упражняване	45
Сесия 3: Упражняване (продължава от предишната сесия)	46
Ден 4	46
Добре дошли отново	46
Сесия 2: Проактивност	49
Сесия 3: Оценка на обучението и гражданско образование	52
Оценка	54
Приложения	55
Приложение 1: Оценка след обучението	55
Приложение 2: Въпросник за оценка 3 месеца след края на обучението	58
Библиография	59

Предговор

Този наръчник е насочен към подкрепа на професионалисти, които работят с деца в алтернативни грижи и ги подготвят за независим живот, както и към професионалисти, които биха искали да водят обучения на професионалисти за подготовка на младежи за напускане.

Наръчникът е разработено в рамките на финансирания от ЕС проект „Заедно след алтернативна грижа (OUTogether)“.

Наръчникът представя основното съдържание на обучителна програма за подготовка за независим живот на младежи, които са в алтернативна грижа, включително коментарите и отзивите от оценката на полотните обучения по тази програма. Наръчникът не се фокусира върху конкретни процедури и разпоредби, тъй като те зависят от вече установеното във всяка държава законодателство. Ето защо, наръчникът дава практически инструменти как да се изградят определени умения и нагласи и да се дадат определени знания на младежите, които напускат грижи.

Съдържанието на този наръчник се основава на вече разработени ресурси като „Стандарти за напускане на грижи“ на Северна Ирландия, „Наръчник за обучение за специалисти по грижи, работещи с деца в алтернативна грижа“ от SOS Villageges, програмата „Чадър“, представена от Del Valle e Fuertes (2000) e Del Valle e Garcia Quintanal (2006) и ги допълва с разработване на инструментариум за планиране на напускане на грижа „Пътеки“, и още три теми, свързани с насърчаване на автономията, образование за гражданство и проактивност, разработени от колектив на Институт по социални дейности и практики, България.

Програмата за обучение е предназначена за група до 15 обучаеми - професионалисти, които работят с деца в алтернативни грижи. Първоначално програмата беше пилотирана в три държави, част от проект „Заедно след алтернативна грижа“ – България, Хърватска и Португалия. Обучаващите се в пилотните обучения в България бяха представители на областните екипи по приемна грижа, които оказват подкрепа на приемните родители. След пилотирането, програмата бе обогатена със специален модул за фасилитиране, така че в края наръчникът да може да се използва като ресурс за обучение на обучители, които да обучават социални работници, психолози, социални педагози и др.

Този курс за обучение е структуриран в 12 сесии, които в идеалния случай трябва да се провеждат в продължение на 20 часа | 2 седмици | 2 дни седмично | 5 часа на ден.

Основното предположение е, че професионалистите са компетентни в своите задачи и затова наръчникът предоставя технически, подкрепящи и практически инструменти за работа с младежи, на които предстои да напуснат грижа.

Контекст

Под „алтернативна грижа“ в този документ ние разбираме определението, дадено в насоките на ООН за алтернативна грижа за деца¹ "Алтернативната грижа може да се предлага в следните форми:

- (i) Неформална грижа: всяка договореност на частни начала, която се предоставя в семейна среда и по силата на която за детето на смени или непрекъснато се грижат роднини и близки (неформална грижа в рода) или други лица в лично качество, като това става по инициатива на детето, родителите му или други лица и не е наложено от съдебен, административен или друг такъв орган, надлежно акредитиран за целта;
 - (ii) Формална грижа: всяка грижа, която се предоставя в семейна среда с разпореждане на компетентен административен или съдебен орган, както и грижите, полагани в детски домове, включително частни, независимо дали се предоставят по силата на административна или съдебна мярка или не.
- (в) Според средата, в която се предоставя, алтернативната грижа може да бъде:
- (i) Грижа в рода: формална или неформална грижа от семеен тип, оказвана от разширеното семейство или от близки приятели на семейството, които детето познава;
 - (ii) Приемна грижа: настаняване на детето от компетентен орган за алтернативна грижа в домашна среда и при семейство, различно от биологичното му семейство, което е било избрано с процедура, класирано, одобрено и предоставя грижата под наблюдение;
 - (iii) Други форми на настаняване в семейна грижа или грижа от семеен тип;
 - (iv) Институционална грижа: грижа, която се оказва във всякаква груповая среда, небазирана в семейството, като например кризисни центрове за оказване на спешна грижа, временни центрове за бедствени ситуации, както и всички останали институции и домове за краткосрочно или дългосрочно настаняване, включително малки групови домове;
 - (v) Контролирани възможности за самостоятелно настаняване на децата."

Независимо от това, всяка страна има свои собствени дефиниции за различните видове грижи, основаващи се на член 20 от Конвенцията на ООН за правата на човека, където е посочено, че предоставянето на алтернативната грижа за деца е отговорност при деца, лишени от семейната им среда или в чийто най-добър интерес не е оставането в тази среда. Съгласно Насоките на ООН (Общото събрание на ООН, 2010 г.)², разглеждането на правата на детето, живеещо в алтернативна грижа, означава „да

1. https://www.unicef.org/protection/alternative_care_Guidelines-English.pdf (UN General Assembly, 2010)
<https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/ad18637a-4868-4ca5-b71c-3ee118435571/UN-Guidelines-BG.pdf?ext=.pdf>

2. https://www.unicef.org/protection/alternative_care_Guidelines-English.pdf

гарантират, че до намирането на постоянни решения или когато това е невъзможно, или не е във висшия интерес на детето, ще се набележат и предоставят найподходящите форми на алтернативна грижа при условия, които подпомагат пълноценното и хармонично развитие на детето". ООН - препотвърждавайки Всеобщата декларация за правата на човека и Конвенцията за правата на детето - обяви, че всички държавни субекти, в сътрудничество с гражданското общество, следва да приемат политики и процедури, които благоприятстват обмена на информация и работата в мрежа между агенции и лица, за да се гарантира ефективна грижа, последваща грижа и защита за тези деца (член 70). Освен това ООН изисква специално внимание на качеството на предоставянето на алтернативни грижи, по-специално по отношение на професионалните умения, подбора, обучението и надзора на лицата, полагащи грижи (член 71). Всъщност обучението на специалисти, които работят в алтернативни грижи за правата на детето, също е подчертано като основен приоритет от Стратегията на Съвета на Европа за правата на детето (2016-2021 г.)³. Освен това ЕС подчертава значението на наемането на ангажирани и компетентни специалисти, които трябва да бъдат обучени - наред с други въпроси - за развитието на детето)⁴; както и значението на вграждането на правата на детето в работата на специалистите по грижи за успешния преход от институционална към общностна грижа)⁵. Въпреки това в целия ЕС бяха установени няколко пропуски по отношение на подготовката за напускане на грижи, усилията за деинституционализация, установяването на национални стандарти и разпространението на добри практики)⁶. Нещо повече - въпреки че все още има значителни пропуски в знанията от научни изследвания - изследванията за младите хора, напускащи грижи от 1990 г. насам предполагат, че различните пътища са свързани с качеството на детския житейски опит подкрепата по време на преходния период и подкрепата, която получават след грижи)⁷. Друг важен пропуск е свързан с подкрепата след напускане на грижи. Европейско проучване (включващо страни като България и Хърватия) открива, че липсата на качествена грижа за автономен живот се характеризира с хронични, често инвалидизиращи недостатъци)⁸. Същото проучване показва, че не само подготовката за напускане на грижи не е достатъчна, но и младите хора, които са в алтернативна грижа са изправени пред допълнителни предизвикателства в сравнение с повечето млади хора от общото население - при преход към зряла възраст, например, за достъп до работа и жилище, но също така в справянето със самотата, пустотата и изоставянето.

По-конкретно, в тази връзка в България процесът на деинституционализация доведе до значителна промяна в модела на предоставяне на социални услуги. Почти всички резидентни услуги от стар тип бяха затворени, а някои нови видове услуги бяха насърчавани и развивани - като центрове за настаняване от семеен тип и приемна грижа. Също така беше обърнато внимание на създаването на услуги в общността,

3. <https://rm.coe.int/168066cfff8>

4. European Commission. (2015). 9th European Forum on the rights of the child, Reflection Paper, Coordination and co-operation in integrated child protection systems. 30 April 2015.

5. Ad Hoc Expert Group. (2013). Common European guidelines on the transition from institutional to community-based care. Brussels: European Commission.

6. SOS Children's Villages. (2010). Ageing Out of Care, from care to adulthood in European and Central Asian Societies. Austria, SOS Children's Villages.

7. Stein, M. (2006). Research review: young people leaving care, Child and Family Social Work, 2006, 11, 3, 273-279.

8. SOS Children's Villages. (2010). Ageing Out of Care, from care to adulthood in European and Central Asian Societies. Austria, SOS Children's Villages.

за да се предотврати изоставянето и да се подкрепят децата и семействата в тяхната нормална среда. Броят на децата, които живеят във формална грижа обаче, остава почти недокоснат - 6793 деца са във формална грижа според данни към 31.12.2016 г. - и предоставянето на услуги за лицата, напускащи грижа, остава едно от най-големите предизвикателства. По-специално, недостатъчните и неадекватни човешки и финансови ресурси, както и липсата на специална социална подкрепа за лицата, напускащи грижи, са посочени като основни ограничения за прилагането на националните стандарти по отношение на подготовката за напускане на грижи и подкрепа след грижа.

Структура на наръчника

Наръчникът е разделен на **две отделни части - А и Б.**

Част А от наръчника е общо описание на сесиите, които се провеждат от професионален обучаващ на бъдещи обучители.

Част Б, от друга страна, **се състои от практически инструменти,** които да се използват от професионалисти, които работят директно с напускащите грижи младежи.

Как да използваме наръчника

Бенефициенти на наръчника са напускащите грижи млади хора. Посредниците са професионалистите, които работят с тях. Затова наръчникът съдържа конкретни практически инструменти за професионалисти за работа с млади хора.

Част Б е съдържателната част, материалният ресурс за директна работа с деца, напускащи грижи, докато част А и сесиите в част А са структурата на обучението на обучители. Обучителят трябва да бъде добре запознат с цялото ръководство, а също и с всички допълнителни ресурси, за които се споменава.

Учебната програма представена тук се опира на информацията, предоставена в Част Б, както и на ресурси, изработени от други организации. Ето защо обучителят трябва да е не просто фасилитатор или професионален обучител, а и да е добре запознат с всички предложени ресурси.

Обучаващите са група от около 15 професионалисти, работещи с младежи, напускащи грижа, които после да могат да провеждат обучение и на свои колеги. Обучението е проектирано да се провежда в продължение на 20 часа (4 дни в 4 последователни седмици, 5 часа всеки ден). Всеки обучител би могъл да го коригира според нуждите на обучаваните.

Също така в края на обучението обучаващият трябва да разпространява и събира въпросниците, предвидени като приложения 1 и 2 тук.

Обучителни цели

- Професионалистите да могат да провеждат обучения на свои колеги чрез фасилитиране
- Професионалисти, за да могат да адаптират инструментите в съответствие с индивидуалните нужди
- Професионалистите да могат да подобрят планирането за напускане на алтернативна грижа
- Професионалистите да могат да насърчават автономността и проактивността
- Професионалистите да могат да популяризират ценности като толерантност, демокрация, права.

Обучителни методи

Програмният подход се основава на „Учене чрез правене“ и учебния цикъл на Колб, както и на конуса на Едгар Дейл.



Цикъл учене на Дейвид Колб



Конусът на опита на Едгар Дейл

Следователно, самото обучение на професионалисти, както и директната работа с младежите са проектирани интерактивно и изискват добри умения за фасилитиране.

Каква е ролята на фасилитатора?

Целта на фасилитатора е да създаде среда, в която всеки да бъде готов да повиши собствената си активност и самочувствие, среда за взаимна обратна връзка, в която участниците да се чувстват по-скоро подкрепени, отколкото нападани или атакувани.

Ролята на учителя е да „управлява процеса“. Фасилитаторът води групата по време на процеса на обучение. Грижи се за комфорта на участниците, средата и възможността за изява на всеки. Дава възможност за изказване и споделяне на всеки участник. Насърчава изявата му. Фасилитаторът следва определена структура на фасилитаторната сесия, която от една страна създава усещане за сигурност у участниците, от друга, води до постигане на предварително поставени цели и поддържа фокуса на групата към целите.

Фасилитаторът се грижи за разпределяне на планираното време. В тази връзка борава с набор от инструменти и техники, които да осъществят отделните етапи по време на сесия, така че времето да не е нито недостатъчно, нито в повече.

Фасилитаторът поставя задачи за изпълнение по предварително подготвен план. Дава точни и ясни инструкции. Проверява ясни ли са инструкциите. Задава време за изпълнение. При изтичане на времето води групата към следващ етап.

Фасилитаторът е експерт, подготвен с основни идеи по представяната тема. Въпреки това, по отношение на съдържанието, той е и в ролята на обучаем, преживявайки съвместно с участниците случки и събития, приемайки тяхното мнение и формирайки ново знание.

Фасилитаторът стимулира нови начини на мислене и осмисляне на идеи. Помага на групата да се справи конструктивно с идеите, проблемите, задачите. При разногласия в групата, той поощрява разбирателството и води до компромисни решения за всички. Подпомага групата да стигне до ясни изводи и действия.

Всичко това означава, че основните задачи на фасилитатора са да:

- стимулира воденето на дискусия и обмен на идеи;
- превръща проблемите във възможни решения;
- води процеса на достигане на решение, като насърчава и дава алтернативи;
- следи процеса на достигане до решения и обобщаване;
- следи всички останали процеси;
- наблюдава участниците, включително и изразяването на техните емоции по време на сесията;
- следи включването на всеки участник, стимулира по-малко активните;
- насърчава креативността и преодоляването на известни стереотипи;
- насочва към дейности;
- дава указания за изпълнението им;
- не е длъжен да отговаря на всички поставени въпроси;
- следи за това, участниците да се изслушват, да не спорят без аргументи, да уважават взаимно мнението си, да не се оценяват критично;
- взема под внимание мнението на всеки участник;
- стимулира индивидуалното мнение и принос на всеки;
- помага за осъзнаване на ценността и уникалността на всяко мнение;
- избягва конфронтацията;
- не взема страна при водене на спор, освен ако няма нужните компетенции;
- следи за спазване на правилата и конфиденциалността.

Каква е ролята на обучаемите?

- Обучаемите участват и допринасят за груповия процес. Чрез него, те имат възможност да придобият нови знания, да формират умения, да преодолеят свои стереотипи.
- Обучаемите изпълняват поставените от фасилитатора задачи и следват неговите инструкции. Отнасят се ангажирано към процеса, защото участието им в него е въпрос на мотивиран избор, направен от самите тях.

- Обучаемите спазват договорените правила за работа и при необходимост предлагат нови.
- Тяхната задача е да създадат доверие помежду си за свободно споделяне и изразяване на идеи по поставените теми.

Интерактивни методи за групова работа

Предимствата на интерактивните методи в процеса на учене и формиране на компетенции бяха засегнати по-горе, но най-общо те могат да се сведат до следното:

- доближават ученето до естествените процеси на учене при хората чрез моделиране и практикуване на умения;
- стимулират активността на децата и младите хора (преживявания, чувства, мисли, поведение) и водят до персонализиране на знанието;
- толерират ценността и уникалността на всеки участник в групата, като стимулират личната ангажираност.

Брейнсторминг или мозъчна атака

Използва се за генериране и събиране на идеи и мисли по зададена конкретна тема за кратко време. Събирането на идеи е основната цел на мозъчната атака. Често се използва за въвеждане в темата и с цел проверка на знанието по даден въпрос. Пред всички участници се написва понятие (на място, където всеки може да види), върху което участниците трябва да дадат асоциации и първото нещо, което им идва на ум. Идеите на участниците също се записват. Важно правило е никой да не критикува или оценява идеите на останалите. Едва по-късно идеите се оценяват, дебатира се или обобщават и така участниците сами стигат до разбиране на основни понятия или теми.

Дискусия

Използва се за разглеждане на даден проблем или тема, която представлява интерес, с цел да се постигне по-добро разбиране, да се вземе най-доброто решение или да се развият нови идеи и насоки за групата. Целта е всеки участник да изрази мнението си по обсъждания въпрос без да бъде критикуван или оценяван. Фасилитаторът задава насочващи въпроси. Възможно е да възникнат спорове, остро противопоставяне на мнения и тук ролята на фасилитатора е да представя позициите, да ги обобщава, търсейки общото между тях, предимства и недостатъци. Дискусията, освен, че задълбочава разбирането по даден въпрос, развива също и умения за слушане, отстояване на мнение, аргументиране и емпатия.

Фасилитаторът има за задача да води процеса като обмисля начина на сядане за дискусията; определя и представя целта на дискусията, задава отворени въпроси, следи развитието ѝ и води към обобщение и приключване. Възможно е да записва на видно от всички място важни идеи и изводи, с които всички са съгласни или опозитно да записва противоположностите с цел по-добро визуализиране на идеите.

Много често дискусията се предхожда от ролева игра, работа в малки групи, филм или друг тип техника. Важно правило е преди дискусията, всички участници да излязат от съответните роли и де се върнат към основната дискусийна тема.

Ролеве игри

В ролевите игри, участниците изиграват роли и поведения на други хора при предварително зададена ситуация и условия. Целта е участникът да се вживее в дадена роля, да се постави на мястото на друг и да се провокира нетипично за него поведение. Ролевите игри водят до практикуване на умения; засилват креативността; водят до придобиване на опит как човек би реагирал в дадена ситуация в реалния живот; засилват емпатията към другите и тяхната гледната точка; водят до осъзнаването на собствените чувства.

Важен момент от прилагане на метода е избора на изпълнители на роли, което понякога е много трудно за водещия. Не бива ад се пропускат и указания за изпълнителите на роли. Дават се указания и на останалите в групата, т.нар. наблюдатели, които с цел ангажирането им не само емоционално, също получават конкретни задачи: Какво да наблюдават? Водят ли записки? и др.

След приключване на играта е важно всеки да излезе от ролята си (водещият може да насърчи чрез образен жест на „отърсване“). След играта се обработва преживяното, прави се анализ на чувствата. Водещият насочва дискусията с въпроси: Как се чувства в ролята? Би ли направил нещо по различен начин извън ролята? Как би реагирал в реалния живот?

Работа в малки групи

Методът се използва за формиране на няколко типа мнения и идеи от няколко участници, които по-късно да се съпоставят и дискутират. Групата се разделя на малки групи, като броят им е в зависимост от задачите за всяка група-задачите могат да бъдат едни и същи или различни в съответствие с целта и темата. Разделянето може да бъде чрез прилагане на различни техники – чрез броене, по определен признак, по интереси или вид общност и други. При този метод групите работят самостоятелно. Фасилитаторът дава ясни инструкции за всяка група, пхридружени при необходимост с материали за писане или създаване на продукт, изслушване, вземане на решение в група и разпределяне на дейности (говорител, фасилитатор).

Методът е подходящ, когато групите са големи, а времето е ограничено. Позволява всеки да даде своя принос в оформяне на идеите, по-доброто опознаване, създаване на доверие и възможност за споделяне, трениране на умения за изслушване.

След изпълнение на задачата, всяка група представя пред останалите. Добър подход е даване на позитивна обратна връзка от останалите чрез ръкопляскане, поздрав или друго действие. Следва дискусия и обобщаване.

Разновидност на работата в малки групи е работата по двойки, която се осъществява по сходен начин.

Казуси

Методът представлява обсъждане на конкретни, действителни ситуации в малки групи или по двойки самостоятелно. Анализът на казуси дава възможност на участниците да мислят, анализират и обсъждат ситуации, с които биха се сблъскали. Казусите са действителни разкази, които подробно описват какво се е случило в

дадена общност, семейство, училище или по отношение на даден човек. Обсъждането на реална тема дава възможност на младите хора да изследват проблеми и безопасно да тестват различни решения. Осигурява се възможност за взаимна работа и споделяне на идеи. Методът подпомага подобряване на уменията за вземане на решения.

Фасилитаторът би могъл да даде/ напише на видно за всички място насочващи въпроси, които да стимулират мисленето и дискусиите. При използване на метода, фасилитаторът трябва да действа като фасилитатор, а не като единствен източник на отговори и знания.

Обобщение

Обобщението е преработване на преживяното, анализ на чувствата на участниците, прави изводи, оценява постигнатото и резултатите от даден етап в обучението. Провежда се след всеки етап, тематичен блок, сесия или в края на деня. Фасилитаторът, освен че се фокусира и обобщава наученото, дава възможност за оценка и самооценка на участниците.

Ред на говорене

Тогава, когато в групата повечето хора искат да говорят едновременно, фасилитаторът може да приложи техника за определяне на ред на говорене, например по определен критерии. Популярно е използване на топка или друг предмет, който се подава от последноговорящия на друг по реда на сядане или по избор. Редът на говорене може да се регламентира и при определяне на правилата за групова работа в началото на обучението.

Комуникативни техники

Те помагат на фасилитатора да стимулира и включи в дискусиата или изпълнението на задачата по-стеснителните и неуверени участници в групата. За окуражаване на участниците, фасилитаторът може да използва въпроси като: Някой друг има ли идея? Чухме повече мнения от групата в ляво, някой от групата в дясно иска ли...? Някой иска ли да допълни/да сподели нещо? Също, фасилитаторът може да отвори повече пространство за по-неуверените, търсейки от тях жестове и знаци, подканяйки ги по-интензивно към включване: Искате ли да кажете нещо? Ии да добавите? За насърчаване на изразяването на мнение, фасилитаторът трябва да прояви умения за активно слушане чрез кратки вербални намеси: насърчаващи думи, повторения на думи, окуражителни изрази: „а-ха“, „да“, „добре“, придружени с утвърдителни жестове. Активното слушане включва още езика на тялото, който също трябва да е подходящ, окуражаващ и ненатрапчив. За изясняване на даден въпрос, както и за споделяне и подпомагане на по-пълното и точно излагане на мисли и идеи, фасилитаторът трябва да се придържа в по-голяма степен към отворените въпроси, започващи с Как? Кога? Какво? По какъв начин?

Активности за стопяване на леда (айсбрейкъри) или за енергизиране

„Айсбрейкър“ е активност под формата на игра, която спомага за опознаване на участниците, т.нар. стопяване на ледовете между тях, създаване на доверие и чувство за принадлежност към групата. Целта е създаване на атмосфера на комфорт за всеки участник. Този тип активности се правят в началото на обучение, при нови участници в обучението или стъпково на определени етапи от цялостния процес.

Енергизиращите активности се използват за раздвижване, концентрация, обикновено след почивка или в началото на деня, когато участниците са по-разсеяни или уморени. Целта им е да създадат настроение и повишат общия емоционален тонус на групата. Често те може да имат връзка с предстоящата тема за разглеждане. Често включват много движения, физически действия, музика и създават особено настроение за съвместна работа.

Видът и интензивността на използване на този тип активности в обученията е изцяло избор и умение на фасилитатора, но присъствието им във фасилитаторния процес повишава неговата ефективност и добри резултати.

Визуализиране и озвучаване

Важен момент в фасилитаторнието е използване на всички възможни техники за визуализиране и озвучаване на етапите на процеса.

Визуализирането е представяне по интересен и често атрактивен начин на идеи, изводи и обобщения по начин, който е видим за всички участници. За целта се използват флипчарт, бяла дъска, блок-листи, цветни листчета, маркери, препратки. За улесняване на инструкциите при използване на даден метод, фасилитаторът може да използва насочващи въпроси, думи – „сламки“, писмен материал, който раздава на всеки участник, цветни карти и други. Изписаните материали в груповия процес подпомагат отделните етапи чрез запазването им и експонирането им в фасилитаторната зала по подходящ начин. Често се налага връщане към дадена тема, извод или предложени идеи от участниците, които служат за по-доброто осмисляне и саморефлексия.

Озвучаването е техника чрез която етапите от процеса се изразяват чрез думи и звуци. В началото на деня или на сесията могат да се припомнят договорените правила за групова работа. Всеки един етап се обяснява като време и начин на провеждане, дават се ясни инструкции и напомняния. В кратки паузи може да се използва подходящ музикален фон.

Чрез доброто визуализиране и озвучаване на фасилитаторния процес, се активират всички сетива на участниците, задържа се вниманието им, опосредства се по по-добър начин самия учебен процес.

Симулация

Симулациите са инструктивни сценарии, при които учащият се поставя в „свят“, определен от обучаващия. Те представляват реалност, в рамките на която обучаемите

си взаимодействат. Фасилитаторът контролира параметрите на този „свят“ и го използва за постигане на желаните резултати от инструктажа. Обучаващите се изживяват реалността на сценария и събират смисъл от него.

Симулациите приемат редица форми. Те могат да съдържат елементи на:

- игра
- ролева игра или
- дейност, която действа като метафора.

Симулациите се характеризират с нелинейния си характер и след това контролирана неяснота, в рамките на която обучаемите трябва да вземат решения. Изобретателността и ангажираността на участниците обикновено определят успеха на симулация.

Симулациите насърчават използването на критично и оценъчно мислене. Тъй като те са двусмислени или отворени, те насърчават обучаемите да обмислят последиците от сценария. Ситуацията се чувства реална и по този начин води до по-ангажиращо взаимодействие от учащите.

Симулациите насърчават постигането на концепцията чрез опитната практика. Те помагат на обучаемите да разберат нюансите на концепцията. Стажантите често ги намират за по-дълбоко ангажирани от други дейности, тъй като изпитват дейността от първа ръка, вместо да чуят за нея или да я видят.

Някои симулации изискват един час, докато други могат да продължат в продължение на седмици. Обхватът и съдържанието варират значително. Еднакви принципи обаче важат за всички симулации.

1) Подгответе се предварително колкото е възможно повече

- Уверете се, че обучаваните разбират процедурите преди да започнат. Фрустрация може да възникне, когато съществуват твърде много несигурности. Разработете ръководство и поставете правилата в писмена форма.
- Опитайте се да предвидите въпроси, преди да бъдат зададени. Някои симулации са с бързи темпове и усещането за реалност се поддържа най-добре с готови отговори.
- Знайте какво искате да постигнете. Много симулации имат повече от една учебна цел. Разработете критерии за оценка и се уверете, че обучаваните са запознати с конкретните резултати, които се очакват от тях предварително.

2) Следете внимателно процеса

Фасилитаторите трябва да следят процеса на симулация, за да гарантират, че обучавашите се разбират процеса и се възползват от него. Запитайте се:

- Тази симулация предлага ли подходяща мярка за реализъм за моята група?
- Добре дефинирани ли са желаните резултати от обучението?
- Управлява ли се нивото на неяснота за тази група?

- Обучаемият демонстрира ли разбиране за своята роля?
- Налични ли са техники за решаване на проблеми?
- Съответства ли генерираното учене на естеството на проблема?
- Налично ли е сътрудничеството между участниците?
- Обучаемият успява ли да разреши проблема задоволително?
- Обучаващият дава ли смислени отговори на пробните въпроси?
- Ще са необходими ли последващи дейности?

3) връщане към реалността - напр. използвайте рефлексия върху процеса като оценяващ компонент на дейността, а не като част от самата симулация.

Разглеждане на галерия

По време на разглеждането на галерия, обучаемите изследват множество текстове или изображения, които са поставени по стените. Можете да използвате тази стратегия, когато искате да накарате обучаемите да споделят работата си с другите обучаеми, да разглеждат множество исторически документи или да отговарят на колекция от цитати. Тъй като тази стратегия изисква обучаемите да се движат физически из стаята, тя може да бъде особено ангажираща за „кинестетичните“ учащи.

Процедура

1. Изберете текстове

Изберете текстовете (например цитати, изображения, документи и / или работа на ученици), които ще използвате за работата в галерията. Може също така самите обучаеми, които работят поотделно или в малки групи, да избират текстовете.

2. Изложете текстове по стените

Текстовете трябва да се показват в стил „галерия“ по начин, който позволява на обучаемите да се разпръснат из стаята, като няколко обучаеми се струпват около всеки конкретен текст. Текстовете могат да бъдат окачени на стени или поставени на маси. Най-важният фактор е, че текстовете са разпространени достатъчно далеч, за да се намали значителното струпване.

3. Разгледайте текстове

Инструкциите за преглед ще зависят от целите ви за дейността. Ако целта на разходката в галерията е да запознае обучаемите с нов материал, може би ще искате те да правят неофициални бележки, докато се разхождат из стаята. Ако целта е обучаемите да „отнесат“ със себе си определена информация, можете да създадете графичен органайзер, който те да попълнят, докато преглеждат „експоната“, или да съставят списък с въпроси, на които да отговорят въз основа на текстовете на дисплея. Понякога фасилитаторите молят обучаемите да установят прилики и различия между сборник от текстове. Или дават няколко минути за обиколка на стаята и след това, след като са седнали, да ги помолят да запишат впечатления за видяното. Обучаемите могат да направят разходка в галерията самостоятелно или с партньор. Може

също така да ги накарате да „пътуват“ в малки групи, като се обявява кога групите трябва да преминат към следващата част на галерията. Един детайл, който трябва да се подчертае, е обучаемите следва да се разпръснат из стаята. Когато твърде много хора се струпват около един текст, това не само затруднява разглеждането на текста, но и увеличава вероятността от поведение извън задачата.

4. Обобщете разходката в галерията

След като обучаемите са имали възможност да разгледат достатъчен брой текстове из стаята, обобщете дейността като група. В зависимост от целите на разходката в галерията, този разбор може да приеме най-различни форми. Можете да помолите обучаемите да споделят събраната информация или можете да ги попитате какви заключения могат да направят по по-голям въпрос от доказателствата, които са изследвали.

Рефлексия

Най-просто казано, рефлексията включва това да накараш хората да говорят за своя опит по време на обучението. Доброто фасилитиране може да гарантира, че това се случва по безопасен и демократичен начин. Най-основната форма е кръгът на рефлексията. В този форум се използват инструментите за добро фасилитиране и се повдигат въпроси, които карат участниците да мислят за своя опит и своето обучение. Кръгът осигуряване на пространство, в което:

- всеки участник има право и възможност да говори
- всяка идея има стойност и може да допринесе за ученето
- индивидуалният принос се признава
- участниците са отговорни за собственото си обучение

Обратна връзка

- Обратната връзка е начин за получаване и събиране на информация за въздействието на фасилитаторния процес. Предоставянето на градивна обратна връзка на обучаемите, е може би една от най-полезните за постигането на успешно обучение дейност. Обратната връзка е неразделна част от цялостния процес на учене. Състои се в предоставянето/споделянето на мнения и съвети относно извършената работа, изпълнената задача, придобитите знания и умения, удовлетворените очаквания, насоки за по-нататъшното продължаване на обучението, препоръки и т.н. Чрез обратната връзка се изразява цялостното преживяване от етапа на обучение или от цялото обучение.
- Ключов фактор за ефективността на обратната връзка е тя да бъде двупосочна.
- Фасилитаторът може да използва разнообразни техники за даване и получаване на обратна връзка. Ето и няколко идеи: писмена чрез отговор на въпроси; цветни карти/емотикони; асоциации, споделяне на чувства, показване на жест или действие, комплимент, техника „Две истини и една лъжа“.
- Обратната връзка следва всеки етап на фасилитаторния процес, особено важна е в края на фасилитаторния ден, както и при приключване на обучението.

Роли в групите⁹

Отделете малко време, за да помислите за отделните личности в определена група, в която сте били и ролята на всеки от тях. Може би си спомняте, че някои хора са били изключително полезни, организирани и улесняващи работата. С други може да е било по-трудно да се работи или изглежда, че са нарушили груповия процес. Във всеки случай участниците са изпълнявали роли, които се проявяват в повечето групи. Ранните проучвания за групова комуникация осигуряват огромен брой различни видове групови роли. За опростяване предоставяме преглед на някои от по-често срещаните роли. Докато изучавате групови роли, не забравяйте, че обикновено играем повече от една роля наведнъж и не винаги играем едни и същи роли в различни групи.

Организираме групови роли в четири категории – съгласно задачите, които изпълняват, социално-емоционалната им роля, процедурна и индивидуална роли. Роли те на база на задачите са тези, които помагат или възпрепятстват възможността на групата да постигне целите си. Социално-емоционалните роли са тези, които се фокусират върху изграждането и поддържането на взаимоотношения между индивидите в дадена група (акцентът е върху това как се чувстват хората по отношение на групата). Процедурните роли са свързани с това как групата изпълнява задачата си. Хората, заемащи тези роли, се интересуват от следването на указания, правилната процедура и преминаване през подходящи канали, когато вземат решения или инициират политика. Последната категория, индивидуални роли, включва всяка роля, „която намалява груповите цели и подчертава личните цели“ (Jensen & Chilberg (97)). Когато хората идват в група, за да промотират индивидуалния си дневен ред над дневния ред на групата, те не комуникират по начини, които са полезни за групата. Нека разгледаме по-подробно всяка от тези категории.

Роли, базирани на задачи. Въпреки че има много роли, базирани на задачите, които човек може да играе в група, тук наблягаме на пет по-обща. Лидерът на задачите е човекът, който държи групата фокусирана върху основната цел или задача, като определя дневния ред, контролира участието и комуникацията на членовете на групата и оценява идеите и приноса на участниците. **Събирачите на информация** са тези хора, които търсят и / или предоставят фактическата информация, необходима за оценка на идеи, решаване на проблеми и достигане до заключения. Това са хората, които служат за връзка за това, което се очаква от групов проект. **Събирачите на мнения** са тези, които търсят и / или дават субективни отговори относно идеи и предложения. Те най-често отчитат ценностите, вярванията и отношението на членовете. Ако имате тих член на вашата група, събиращият мнение може да попита: „Какво мислите?“ за да получите отзивите на този човек. **Адвокат на дявола** е човекът, който предизвиква противоположна или противоположна гледна точка. Това може да се направи положително, за да се гарантира, че всички гледни точки се разглеждат или отрицателно като нежелание на един човек да участва в идеите на групата. Вдъхновителят е човекът, който действа като подбудител на групата, осигуряващ енергия, мотивация и положително насърчение.

Социално-емоционални роли. Членовете на групата играят най-различни роли с цел изграждане и поддържане на връзки в групите. **Социално-емоционалният ли-**

9. Based on <https://courses.lumenlearning.com/introductiontocommunication/chapter/groups-roles/>

дер е човекът, който се занимава с поддържане и балансиране на социалните и емоционални нужди на членовете на групата и е склонен да играе много, ако не и всички роли в тази категория. **Насърчителят** практикува добри умения за слушане, за да създаде сигурно пространство за другите да споделят идеи и да предлагат предложения. **Последователите** са членове на групата, които правят това, което им е казано, изпълняват решенията и задачите на групата. **Изпускащят пара** е човекът, който използва хумор или умело може да промени темата в опит да сведе до минимум напрежението и да избегне конфликт. **Компромисникът** е този, който посредничи за разногласия или конфликти между членовете, като насърчава другите да се поддават на малки въпроси с цел постигане на целите на групата.

Процедурни роли. Групите не могат да функционират правилно, без да има система от правила или норми. Членовете са отговорни за поддържането на нормите на дадена група и играят много роли за постигането на това. Фасилитаторът действа като „директор на трафика“, като управлява потока информация, за да поддържа групата в дадена задача. **Пазачите** са онези членове на групата, които се опитват да поддържат подходящ комуникативен баланс. Тези хора служат и за контактни точки между официалните срещи на групи. **Архиварят** е човекът, отговорен за проследяване на идеи, решения и напредък на групата. Често е необходим писмен запис, поради което този човек носи отговорност за воденето, поддържането и споделянето на групови бележки. Ако сте човекът, който изважда химикалка и хартия, за да проследи за какво говори групата, вие сте архиварят.

Индивидуални роли. Тъй като групите са изградени от хора, членовете на групата често играят различни роли, за да постигнат индивидуални цели. **Агресорът** участва в силна или доминираща комуникация, за да притисне другите или да инициира конфликт с други членове. Този стил на комуникация може да накара някои членове да мълчат или да са пасивни. **Блокиращият** е човекът, който трепери или се оплаква от малки процедурни въпроси, като често блокира напредъка на групата, като не ги оставя да стигнат до задачата. Те се притесняват от малки подробности, които като цяло не са важни за постигане на желания резултат от групата. **Самоизповедникът** използва групата като настройка за обсъждане на лични или емоционални въпроси, които не са от значение за групата или нейната задача. Това е човекът, който разглежда групата като тази, която е там, за да проведе групова терапия. **Плейбойът** или **Плейгърлата** проявяват малък интерес към групата или проблема и не допринасят по смислен начин или изобщо. Това са хората, които по същество не вършат работа, но въпреки това си приписват заслугите за работата на групата. Жокерът или клоунът използва неподходящ хумор или забележки, които могат да разсеят групата от нейната мисия.

Подготовка за провеждане на сесия

Общи принципи

При проектиране на програма за уъркшоп/обучение трябва да се има предвид, че не съществува един универсален модел на програма¹⁰ Структурата и дизайнът на програмата са само рамка. Важно е качеството на дискусиата, която се провежда с младите хора. Първоначалният проект на програма може да се промени в хода на

10. Moxon P., Building a better team: Handbook for Managers and Facilitators, Gower 1993

сесията, ако това е по-продуктивно. Избраните упражнения и активности са средство, за да се осмисли дадена тема и идея. Те винаги могат да бъдат променени и модифицирани, защото целта им е да провокират конструктивна дискусия. Дизайнът и изборът на упражнения трябва да насърчи откритостта на участниците. Навременното използване на упражнения в рамките на сесията може да окаже съществено влияние върху това доколко то води до постигане на целите. Например, ако групата не е готова и отворена, активност за енергизиране/концентрация или друга техника може да предизвика съответната реакция.

Опитът показва, че съществуват пет набора от дейности¹¹, които е необходимо да се осъществяват при проектирането и подготовката за всяка сесия на обучение или уъркшоп.

1. Определяне на целите и съдържанието.

Дизайнът на програмата зависи от броя на темите/въпросите, степента, до която те се отнасят към целите, ролите, нуждите и преобладаващия климат на откритост в групата. Първият въпрос, на който трябва да се отговори, е: „Може ли темата да бъде разгледана изцяло в една сесия?“. Ако отговорът е „Не“ и това е въпрос на преценка, тогава въпросът е: „Каква трябва да бъде първата стъпка за въвеждане в темата?“ Например, ако има яснота за целите на темата, фасилитаторът може да започне сесията с кратка презентация на тези цели, за да настрои участниците и да обсъди как групата трябва да работи, за да ги постигне тя.

Много често, по време на сесия могат да възникнат допълнителни теми и въпроси за обсъждане. Доброто планиране на етапите на сесията и тяхното следване е начин да се гарантира, че реалните потребности на групата са удовлетворени. Важно е в планиране на дейностите по време на сесия да се предвижда допълнително време, което е толкова по-голямо, колкото е по-голям съставът на групата. В обобщение, основните решения са както следва:

- За постигане на целите по дадена тема, една сесия ли е достатъчна или няколко?
- Групата за първи път ли се събира или вече в нея съществува изградена степен на доверие и откритост?
- Какви са общите цели на сесията и как изглежда това, което трябва да се постигне в края на сесията?

2. Изготвяне проект на сесията.

Групата от обучаеми може да бъде с големина 12–20 участници. Участието е на базата на мотивиран избор от страна на обучаемия, но в никакъв случай по силата на формално задължение.

След като е взел решение за цялостната стратегия и съдържанието на въпросите, по които да работи, фасилитаторът трябва да реши колко време е нужно за провеждане на сесията (продължителност).

Продължителността на сесията зависи от редица фактори като: на какъв етап от об-

11. Пак там

щата групова работа е планирана сесията; климатът и уменията, съществуващи в групата; минал опит в интерактивно обучение; естеството на темите, които трябва да бъдат обхванати и степента, доколко те са лични за участниците. В началото на една фасилитаторната програма вероятно ще е необходим първоначална сесия от 2-3 часа, защото групата трябва да разреши проблемите с целите, ролите и процесите и може да се нуждае от подобряване на умения като комуникация, представяне на себе си, споделяне на очаквания.

Следващата стъпка е да се разпише план/сценарий с конкретно време за всяка дейност, за да се провери дали целите са постижими в рамките на определеното време. Също така ще трябва да има въведение, някакъв вид упражнение, за да започне групата и преглед на постигнатото в обучението в края. Изборът какво да се включи се определя от целите и йерархията на проблемите.

3. Избор на упражнения.

След като е разработен проект на сесията, сега е възможно да се реши какви упражнения и методи трябва да се използват за всяка отделна дейност. Упражненията имат за цел групата да осъществи конструктивен дебат, да намали всички рискове и да насърчи откритостта и обратната връзка. Не винаги е добър подход да се избират упражнения, които със сигурност са работили добре в минали сесии и не са толкова свързани с конкретната тема. Съществуват обаче няколко общи принципи, свързани с цялостния дизайн, които следва да се имат предвид при дизайна на една сесия:

- Избирайте прости за разбиране и изпълнение упражнения и максимизирайте времето за дискусия. Трудните упражнения, които изискват много индивидуална работа, могат да забавят дискусията и да направят по-трудно започването ѝ от ново.
- Бъдете гъвкави с времето. Планирайте в „забавено време“, т.е. предвиждайте повече време от необходимото.
- Ако дадено упражнение е работило преди и е довело до резултати, не означава, че винаги ще е така.
- Ако упражнението е твърде сложно, може някои от групата да отклонят от дискусията. Те могат да станат напрегнати и раздразнителни и да загубят основния въпрос, към който упражнението се опитва да доведе групата.
- Внимавайте за настроението и естествения ритъм на хората в групата. Ако сесията е веднага следобед, планирайте за начало енергизиращо упражнение, а не започване с презентация или филм.

4. Администриране.

Пространството за провеждане на сесията трябва да е светло и да дава възможност за движение на участниците при изпълнение на активности и задачи по групи.

За целите на обучението по метода, най-подходящата подредба е в кръг със свободно пространство пред всеки участник. Водещият е също част от кръга. Кръговото разположение на участниците позволява всички да могат да се виждат и да общуват свободно. Предполага доверие, откритост, усещане за общност. Разбира се, според целите на сесията или етап от нея, могат да се правят различни подреждания и раз-

мествания на столовете, да се обособяват пространства за работа в малки групи или за изпълнение на самостоятелни задачи.

Важно е в залата или място на обучение да има една точка/място, до която всички имат визуален достъп и където да се изписват основните идеи и важни неща за фасилитаторната сесия. При ползване на аудиовизуални методи, залата трябва да разполага с необходимата техника и озвучаване.

Що се отнася до местоположението, винаги е по-добре сесията да се провежда извън или далеч от мястото на обичайните дейности на групата.

5. Предварителна работа с групата.

За успешното провеждане на сесията/фасилитаторната програма е важна предварителната подготовка в съдържателен аспект.

Фасилитаторът, на първо място, трябва да познава състава на групата като брой участници, професионален опит, кое е общото и кое ги обединява в тази група.

В зависимост от целите, понякога е добре да се направи предварително проучване сред връстниците за конкретни теми, които представляват интерес или конкретни фасилитаторни нужди. Това може да се случи посредством кратка анкета/въпросник или предварителни консултации. Също така, ако темите/фасилитаторната програма са предварително зададени и след изготвяне на проекта за обучение/семинар могат да се поставят предварителни задачи за изпълнение на участниците в обучението – селекция на материали по дадена тема, презентация, отговор на въпрос и др.

Част от предварителната подготовка е съгласуване на предстоящите сесии с учител-наставник и с ръководството на учебното заведение. Ако е необходимо и е според действащите институционални правила, трябва да се информират родителите на участниците в обучението и да се вземе съгласието им за участие.

Провеждане на обучителна сесия/уъркшоп

Както стана ясно по-горе, няма задължителен модел и дизайн на една обучителна сесия. Съществуват, обаче, няколко принципни положения, които „отварят“ и „затварят“ обучението и допринасят за неговата ефективност.

1. Начало/откриване на груповата работа

В началото дискусиата трябва да започне с по-обща теми, идентифициране на проблеми и др. и да се премине към по-персонализирани теми (напр. обратна връзка за индивидуалното поведение). Несъобразяването с тези препоръки, може да постави хората в много неудобна позиция в началото, което би могло да ги накара да се оттеглят от дискусиата или да станат ненужно агресивни или отбранителни. Част от уменията е в проектирането и свързването на отделните части от сесията, така че цялостният дизайн да насърчава процесите на самооценка, обратна връзка и поемане на риск.

Началото или откриването на обучителната сесия е важен момент и като такъв той изисква специална подготовка и структура на провеждане. Тези моменти са следните:

➤ Опознаване на участниците и сваляне на напрежението.

Използват се активности и различни техники. При опознаване и създаване на доверие, ако връстниците вече се познават могат да се използват техники, разкриващи определени аспекти от индивидуалността на всеки и такива, за които до момента те не са се замисляли. Например: случка от моето детство; хоби; това, което другите не знаят за мен, изработване на личен герб, домашен любимец, предпочитан сезон, асоциация с името и т.н. В зависимост от състава на групата могат да се ползват поредица от няколко активности. Ако групата е нова, добре е да се отдели повече време за развитие на доверие и групова сплотеност. Може да се обсъждат по-приятни на участващите теми или предложени от тях проблеми. Важното е да се привлече интереса и да преживеят участието си в групата като нещо хубаво. След като се създаде относително спокойна среда и има известно изслушване, може да се започне с темите от програмата.

➤ Запознаване с програмата и целите на обучителния модул.

Фасилитаторът представя целите и съдържанието на програмата. Важно е да подчертае важността на темата за всеки чрез проверяващи въпроси като „Защо тази тема е важна за теб?“ и др.

➤ Договаряне на правила за групова работа.

Предварителното договаряне и визуализиране на правилата създава усещане за комфорт и сигурност у участниците, допълнително улеснява сваляне на напрежението и създаването на доверие за споделяне. Важен момент в договарянето на правилата е те да бъдат предложени от самите участници. Водещият насърчава този процес с подканящи въпроси или задаване на ситуации от типа Представете си , че..... Как ще се почувствате, какво ще направите?

Правилата обхващат няколко аспекта от груповата работа:

- Местоположение и движение в пространството;
- Ред на говорене;
- Свобода на изразяване на мнение;
- Изслушване;
- Спазване на време;
- Почивки;
- Външни фактори, които могат да нарушат процеса-телефони, друг шум, свободно влизане и излизане, свободни разговори;
- Поверителност в групата;
- Принуда за участие.

Всички участници трябва да приемат и спазват договорените правила. Фасилитаторът може да подчертае, че във всеки момент от процеса, може да се добави ново правило по предложение и със съгласието на участник. При необходимост, правилата се напомнят.

➤ **Споделяне на очаквания.**

Въпреки предварителната работа и проучване на групата, задължителен момент в началото на обучението/уъркшопа е споделяне на очакванията на участниците в групата, вкл. и на водещия. Могат да се използват различни техники, част от тях предложени по-долу. Най-използваната техника е записване на очакванията на групата на лепящи листчета, залепването им на видно от всички място и обобщаването им. Фасилитаторът може да разшири поставената задача като конкретизира с интерактивни въпроси, относно очаквания за съдържание, лични цели, методи и техники в обучението, приложимост на обучението и др.

В края на обучението се прави преглед, доколко са постигнати очакванията на участниците, вкл. и чрез техниките на обратната връзка.

2. Практически насоки при провеждане на сесия

Правете:

- План и подготовка
- Управлявайте времето
- Слушайте
- Познавайте темата
- Избягвайте непреднамерените отхвърляния на идеи
- Насърчавайте приноса на всеки
- Обобщавайте и проверявайте разбирането от участниците
- Насърчавайте участието
- Защиатавайте слабите
- Управлявайте силните
- Бъдете енергичен
- Справяйте се с конфликтни ситуации
- „паркинг” – ако даден въпрос възникне в групата, но в момента ще ви разсее от целта на срещата, запишете го на специално място и в края на обучението се върнете на него за дискусия. Не трябва да остава необсъден въпрос.

Не правете:

- Упражняване на контрол
- Предполагения
- Даване първо на вашето мнение
- „Състезаване” с участниците
- Взимане на страна
- Незабавно фокусиране върху аргументите на другите
- Спорене

- Манипулиране
- Пренебрежително отношение
- Снизходително отношение.

3. Приключване на сесията/обучителния ден.

Приключването на процеса е също важен момент, който оставя последно впечатление у участниците и би могло да определи по-нататъшната възможност за включване на обучаемите. Добър подход е поставяне на следната задача: Ние сме в края на нашето обучение. Представете си, че си тръгвате от тук с раница на гръб. Опитайте се да нарисувате това на един лист. Поставете в раницата всичко онова, което искате да отнесете със себе си от това обучение. Раницата/чантата може да бъде нарисувана и на блок-лист и всеки да добавя нещо в нея чрез рисунка, символ или понятие.

Участниците трябва да имат достатъчно време, за да помислят за всичко научено и ценно. Фасилитаторът може да поясни, че съдържанието на раницата може да включва упражнения, снимки или картини, чувства, познанства, идеи, нови знания, умения, впечатления, удовлетворение от преодоляването на някоя трудност или промяна на ценности.

Това е добър начин за даване на обратна връзка за случилото се по време на обучението.

Участниците могат да се насърчат да изразят впечатленията си и устно.

Фасилитаторът също участва в изпълнение на поставената задача за даване на обратна връзка и обобщаване на сесията. Срещата приключва с договаряне за следваща среща или с конкретен план за дейности.

Използвани ресурси

Целият наръчник съдържа информация, ресурси и вдъхновение от няколко ресурса:

- Ръководства на SOS Детски селища **„Подготовка за напускане на грижа“**¹² ((Florence Treyvaud Nemtzov, 2018)) и **„Осъществяване на правата на детето“** (е SOS Children's Villages International, 2015)
- **Стандарти за напускане на грижи на Северна Ирландия**
- **„Pathways plan“** (на (Scottish Executive, 2004)¹³г.) и Pathways Handbook (Scottish Executive, 2004)¹⁴ Адаптираният вариант на „Пътеките“ в част Б съдържа информация от публичния сектор, лицензирана съгласно Open Government Licence v3.0.¹⁵

Целите на обучението в ръководството **„Подготовка за напускане на грижа“** и техните практически насоки са насърчаване на подобрения в практиката, които трябва да имат положително въздействие върху младите хора по време и след процеса на напускане на грижи. Те се основават преди всичко на реалностите на националния и местния контекст, в който понастоящем се осъществява грижа за напускане.

Практическото ръководство е структурирано, както следва:

- Секция 1:** Въведение
- Секция 2:** Дефиниции
- Секция 3:** Гласовете на младите хора: опит с напускане на грижа от Хърватска, Италия, Латвия, Литва и Испания
- Секция 4:** Водещи принципи
- Секция 5:** Подкрепа на младите хора, напускащи грижа: кой трябва да е въввлечен
- Секция 6:** Напускането на грижа като продължителен процес
- Секция 7:** Въведение в подхода на „Пътеките“
- Секция 8:** План на пътеките и процес на планиране
- Секция 9:** Раработване на план: основни точки за планиращите
- Секция 10:** Раработване на план: важността на пълно и смислено участие на напускащия грижа в определянето на собственото бъдеще
- Секция 11:** Съдържание на плана
- Секция 12:** След алтернативна грижа и независимост
- Секция 13:** Застъпничество за промяна: да се предвижим напред

12. https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/cf0b6f54-615b-4f9b-8536-2197d7d03aa9/Prepare-for-Leaving-Care_final-publication_web.pdf

13. http://www.wecanandmustdobetter.org/files/2114/2780/2381/Pathways_plan.pdf

14. <https://www.webarchive.org.uk/wayback/archive/20180602082248/http://www.gov.scot/Publications/2004/05/19357/37099>

15. <https://www.webarchive.org.uk/wayback/archive/20180401033340/http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/>

- **SOS Детски селища** допълнително са разработили 40-часов курс за обучители, който за съжаление не се предлага свободно. С настоящото ръководство се опитваме да допълним практическото ръководство на SOS с предоставянето на практически инструменти със специален фокус върху „пътеките“. Инструментариумът е предоставен в част Б.

Настоящото ръководство е допълнително с 3 модула, които са специално разработени за напускащите грижи млади хора:

- **Модулът за автономия** е предназначен да служи като поддържащ инструмент за проектиране на индивидуални сесии за деца. Той предоставя обща теория, основните теми, които трябва да бъдат включени при подготовката на детето за живот извън грижите и структура на сесия и пример за сесия. Тъй като проектът „Заедно след алтернативна грижа“ предоставя и друг инструмент - **ръководство за независим живот за професионалисти в групов формат** <https://sapibg.org/bg/project/isdp-zapochna-rabota-po-proekt-zaedno-sled-alternativna-grizha>, този модул е посветен на други форми на работа с млади хора.
- **Модулът „Образование за гражданство“** съдържа задълбочен план за развитие на гражданските компетенции. Има и допълнителна част, посветена на кампаниите.
- **Модулът за проактивност** е насочен към засилване на проактивното поведение при младите хора, които са на път да заживеят самостоятелно, „да управляват собствения си живот“, а не „да бъдат жертва на обстоятелствата“

Структура на обучението

Ден 1

времетраене

90 минути	Въведение, добре дошли и Стандартите на Северна Ирландия
15 минути	почивка
90 минути	SOS практическо ръководство и „Пътеки“, част 1
15 минути	почивка
90 минути	SOS практическо ръководство и „Пътеки“, част 2. Рефлексия на деня

Ден 2

времетраене

90 минути	Добре дошли. Кратък разговор за предходния обучителен ден. Презентация „автономия“
15 минути	почивка
90 минути	Брейнсторминг – кои са уменията за автономност? Презентация на примерна структура на сесия
15 минути	почивка
90 минути	Разработване на сесия; рефлексия

Ден 3

времетраене

90 минути	Добре дошли. Кратък разговор за предходния обучителен ден. Групова работа
15 минути	почивка
90 минути	Практикуване на умения за фасилитиране
15 минути	почивка
90 минути	Практикуване на умения за фасилитиране

Ден 4

времетраене

90 минути	Добре дошли. Кратък разговор за предходния обучителен ден. Образование за гражданство. Концептуална рамка на 4-те сфери на компетентност на гражданското образование
15 минути	почивка
90 минути	Проактивност
15 минути	почивка
90 минути	Оценка на обучението

Подробно описание на сесиите

Ден 1

Ден 1	
времетраене	
90 минути	Въведение, добре дошли и Стандартите на Северна Ирландия
15 минути	почивка
90 минути	SOS практическо ръководство и „Пътеки“, част 1
15 минути	почивка
90 минути	SOS практическо ръководство и „Пътеки“, част 2. Рефлексия на деня

Сесия 1: Въведение, добре дошли и Стандартите на Северна Ирландия

Добре дошли

В този момент е много важно да се изясни целта на срещата и да се представи някаква информация за контекста на обучението. Обучителят представя себе си и целта на обучението. Тук обучителят обяснява и някои технически моменти на тренировката – нейната структура, правила за говорене, използване на мобилни телефони, почивки, къде са санитарните помещения и т.н.

Необходими материали: флипчарт, маркери, предварително разпечатана програма

Продължителност: 20 мин

Въведение

Обучителят моли участниците в началото на курса да се отдадат за момент на спомен (много специфичен), с който обучаемите да си припомнят значимо събитие от живота си или от собственото си детство. Те трябва да бъдат уверени от обучителя, че ще споделят този момент с останалите участници, само ако искат да го направят. Засега всеки участник трябва просто да напише ключова дума на бележка пред него, която може да бъде залепена на флипчарта. В края на петте минути обучителят внимателно кани всички да мълчат и всички ключови думи на участниците ще бъдат залепени на флипчарта. След това обучителят избира една по една думите и моли всеки човек, който разпознае думата си, да се представи, като започне от думата; ако желае да сподели случката, която е генерирала тази дума; след това да каже името си, професията си и каквото участникът иска другите да знаят за него/нея (имам куче, живея в провинцията, като спагети и т.н.). Представянето на всеки не трябва да бъде прибързано и упражнението приключва, след като всеки участник сподели своята ключова дума, сподели малък разказ за припомнения момент, генерирал тази ключова дума (ако желае) и представи името си, професията и т.н. Обучителят също трябва да напишете и залепи негова / нейна ключова дума и ще бъде първият, който говори, за да зададете референтен модел за останалите.

Тази първа сесия за запознаване е много важна поради различни причини, които евентуално могат да бъдат обяснени частично от учителя в началото или непосредствено след кръга (по много лек начин) и по време на останалата част от курса.

- Въпреки че всички сме били деца, имаме някои трудности да си припомним детството си и значението, което някои проблеми имат в собствения ни живот. Тази липса на памет може да определи способността ни да се свържем с деца или юноши и да разберем тяхната гледна точка.
- Ако искаме да разгледаме централното място на детето и неговата история, ние също трябва да вземем предвид, че нашата история има определящо значение за връзката ни с детето. Можем да поемем ролята / функцията на настойник, слушател за закрила на детето или друг, но нашата собствена история винаги ще бъде там.
- По време на обучението искаме да се свържем помежду си първо като личности, а не само като професионалисти. Фактът, че представяме малка част от нашата история преди да посочим нашата функция или роля, ще помогне да „разчупим леда“, но и да създадем обща „текстура“, имайки предвид факта, че през повечето време малкият спомен извиква спомени и от други на подобни събития / елементи.
- Насърчаваме участниците да прилагат паметта си в контекста на обучителен курс. Паметта е динамично измерение и нашата собствена история се припомня по различни начини според средата, в която се намираме, хората, които слушаме и също така фазата на нашия живот, която преживяваме. В тази перспектива историята на всеки човек е винаги различна и се променя във всеки момент във връзка с разнообразни елементи отвътре и отвън. Това също би могло да представлява причината да не искаме да поставяме етикети или категоризираме децата само във връзка с проблема, който срещат.
- Започването с биографично упражнение би могъл да помогне на участниците да разберат, че професионалната роля, в която са в момента има много общо с холистичния капацитет на човека, а не само с професионални или специализирани компетенции, знания и умения.
- Като цяло този кръг от биографични презентации, ако се провежда с лекота и добронамереност благоприятства за неформална и незаплашваща атмосфера, която помага на групата / кръга да започне процеса с по-висок дух и доверие.

Необходими материали: залепващи се бележки, маркери, флипборд

Продължителност: 30 мин.

Стандарти на Северна Ирландия

Обучителят трябва да прочете стандартите за напускане на грижи на Северна Ирландия преди обучението. Идеята тук е цялата група да мисли за най-важните компоненти, които формират неразделна система за деца, напускащи грижи. Целта на това упражнение НЕ е да адаптира чужда система; по-скоро стандартите са добра основа за дискусия. Ето защо, първо учителят ще помоли всички участници да си правят мозъчна атака относно: кои са най-важните играчи в страната в областта на напускането на грижи. Следващият въпрос за мозъчна атака е как те си сътрудничат. Учителят пише на хартия за флипчарт всички предложения.

След това цялата група обсъжда какви са нуждите на децата, които са на път да напуснат грижи и как биха могли да бъдат посрещнати от гореспоменатите играчи по консистентен начин. Учителят отново записва на флипчарт някои ключови идеи/думи и когато дискусията е напълно изчерпана, той / тя представя накратко стандартите на Северна Ирландия и ги обяснява. Тук не трябва да се бърза, дори да пресрочим отделеното за това упражнение време. Най-важният компонент е всички обучаващи се да споделят мненията си.

Необходими материали: флипчарт, маркери

Продължителност: 40 мин.

→ Допълнителен ресурс

SOS наръчник „Осъществяване на правата на децата“

Двудневният курс има за цел да запознае групите от специалисти в системата за отглеждане на деца с международните стандарти и принципи, свързани с правата на децата - и преди всичко да се свърже това с ежедневието и предизвикателствата, възникващи в сферата на алтернативната грижа. Целта е участниците да интегрират правата на детето в своята практика, когато се върнат на работното си място!

Курсът има за цел да предостави на участниците информация, мотивация и стратегии, които могат да използват, за да включат правата на детето в ежедневието си работа. Целта е да се допринесе за по-високо качество на грижите и културата на зачитане на правата на детето.

Сесия 2: Практически насоки на SOS Детски селища International

Въведение в подготовката за напускане на грижа, практически насоки на SOS Детски селища International

Обучителят трябва да прочете ръководството преди обучението. Учителят трябва да предостави връзката към онлайн съдържанието на ръководството. Той / тя също така проектира наръчника, за да визуализира съдържанието. Учителят трябва да назове авторите и също така да обясни, че ръководството е обвързано със специално 40-часово обучение, предоставяно от SOS Детски селища, което обаче не е свободно достъпно.

Независимо от това, ще представим Ръководството като полезен ресурс.

Континиум на напускането на грижа



Първо учителят прожектира на екрана корицата на Ръководството и обяснява основните положения. Той също така разпространява копие на ключовите термини (страници 24-25). След това учителят обяснява четирите ключови принципа, които са в основата на Ръководството:

Принцип I: Изграждане на устойчиви отношения на грижа и уважение

Принцип II: Стремение към високи нива на детско участие

Принцип III: Насърчаване и защита на всички човешки права на децата и младите хора

Принцип IV: Необходимост от междусекторен подход

Следващият слайд е посветен на непрекъснатостта на процеса на подготовка за напускане на грижа.

Презентацията се спира за момент, за да могат обучаемите да обсъждат националното законодателство. Основни въпроси, които трябва да се зададат:

- Кога започва подготовката за напускане на грижи в съответствие със законодателството?
- Кой е отговорен за плана за грижи?
- Кой е отговорен за подготовката за напускане на грижи?
- Кой трябва да участва в подкрепа на младия човек?

- Как системите за грижа преди навършване на 18 г. и след навършване на 18 + си комуникират?
- Кой следи случая?
- Как е разпределена отговорността между агенциите и доставчика на услуги?
- Как може да се подобри ситуацията?

Обучителят записва на флипчарта основните думи.

Продължителност на дискусията: 20 минути.

Следващият слайд е посветен на нуждите на лицата, напускащи грижи.

Обучителят провокира групова дискусия, задаваща следните въпроси:

- На каква възраст сте напуснали дома си?
- Как беше и как се почувствахте?
- Какво помогна?
- Какво пречи?
- Имахте ли избор?
- Мислите ли, че сте били готови?

Обучителят записва на флипчарт няколко ключови думи. Сесията има за цел да идентифицира нуждите на младите лица, които напускат грижа и как бихме могли да ги подкрепим. Тук се включват всички видове нужди: физически, емоционални, психологични, подкрепа, важността на стабилността и плавния преход.

Продължителност: 20 минути

Какво представлява „план на пътека“?

Стъпки

Обучителят обяснява, че подготовката за напускане на грижи не е лесен процес; това отнема време и изисква активно участие на младия човек. Обучителят обяснява стъпките на процеса за планиране на пътеките, като се позовава на основните принципи, споменати в предишната сесия. Важен разграничител между нашия подход в OUTogether и подхода на SOS е фигурата на ключовия работник - този, който подкрепя младия човек. Докато подходът на SOS изисква изграждане на доверие - което означава официално назначаване на ключов работник, ние предлагаме да използваме вече установени отношения с професионалист, към когото младият човек вече има изградена надеждна връзка. След това процесът е следният и обучаващият трябва да го обясни на обучаващите се:



Продължителност: 90 мин

Необходими материали: Проектор с презентация; за раздаване – ключови термини; флипчарт и маркери

Сесия 3: Пътеки

Запознаване с пътеките

Обучителят представя накратко инструментариума „Към самостоятелен живот - Пътеки“. Обяснява структурата на инструментариума и как се попълва и съхранява той. Обяснява се, че инструментариумът изисква активното включване на младите хора в идентифициране на бъдещите действие, което в началото ще бъде много трудно за тях. Минавайки през целия инструментариум обаче ние целим да изградим в тези младежи и по-добре себепознаване, и умения за целеполагане и планиране. Мотивацията за изпълнението на плана също е позитивен ефект от този подход.

След това разделя групата по двойки и моля във всяка група единия да играе подкрепящия възрастен, а другия – младеж, напускащ грижа. После ролите се сменят. Обучителят раздава по един комплект с инструментариума „Към самостоятелен живот“ на всяка група и ги моли първо да попълнят една тема, а след като разменят ролите си – друга тема.

Така всички обучаеми ще могат да разгледат инструментариума и да работят с него. Всяка група има по 60 мин за цялото упражнение. Така, те влизат в ролята и на младеж и на подкрепящ възрастен.

След като всички групи приключват, учителят приканва всички заедно да извикат силно собственото си име. Така учителят „изважда“ обучаемите от роля и ги връща в реалността.

Рефлексия

Групата седи в кръг и учителят пита всички какво мислят, че ще е полезно за тяхната работа и какво трябва да се подобри. Освен това всеки трябва да каже как се е почувствал в различните роли, които е играл. Всички трябва да споделят мнение, че затова учителят използва различни техники за подаване на думата. Учителят трябва да си записва отговорите, като пише на флипчарт.

Продължителност: 90 мин

Необходими материали: Проектор с презентация; за раздаване – инструментариума „Към самостоятелен живот - Пътеки“

Ден 2

Ден 2	
времетраене	
90 минути	Добре дошли. Кратък разговор за предходния учебен ден. Презентация „автономия“
15 минути	почивка
90 минути	Брейнсторминг – кои са уменията за автономност? Презентация на примерна структура на сесия?
15 минути	почивка
90 минути	Разработване на сесия; рефлексия

Сесия 1: Какво е автономията?

Добре дошли отново.

Учителят приветства отново всички участници и кани всички да седнат в кръг. Учителят обявява дали някой липсва или е включен нов участник и ако последният е такъв, ги представя на групата. Учителят напомня отново всички правила и практически въпроси на групата и се уверява, че списъците за присъствие са попълнени. Той / тя представя темата и структурата на деня.

Необходими материали: присъствен списък и химикалки

Продължителност: 15 мин.

Кратка дискусия за предходния ден

Учителят припомня на участниците основните цели на учебния курс, както и неговата структура. Отваря дискусия със следните въпроси: Какво се случи по време на последната среща? Помогна ли ви тя да научите повече за това как да подкрепите подрастващите в прехода към независимост преди и след напускане на грижата?

Учителят кани всеки от участниците да сподели една нова идея или идея, която иска да доразвие, провокирана от дейностите в предишната среща. Записва идеите

на флипчарт. Следва дискусия, относно предложените идеи от участниците и тяхната практическа реализация.

По възможност, учителят прави връзка с предстоящата тема на сесията-подкрепа за развиване на автономия.

Необходими материали: флипчарт, маркери.

Продължителност: 15 минути

Какво е „автономност“?

Първа част

На лист от флипчарт е нарисувано човече, в средата на което е написано АВТОНОМИЯ. Чрез мозъчна атака, всеки последователно асоциира думата автономия с предмет, действие или ситуация (само с една/две думи), които учителят записва около човечето. При необходимост задава насочващи въпроси от типа: Какво прави детето на 3 години самостоятелно? Кое е най-важното за първокласника? Коя е една от основните характеристики през периода на юношеството? Прави се обобщение, като в обща дискусия, участниците в групата извеждат основните тези, относно това какво е автономия.

Обучителят представя няколко основни дефиниции на автономията и групата дискутира около тях. Основните дефиниции са представени в част Б, модул III.

Необходими материали: флипчарт, маркери.

Продължителност: 15 минути

Втора част

Групата се разделя на 3 малки групи, всяка от тях получава по един казус. Задава се време 15 минути, в което участниците в малката група трябва да разгледат казуса и да разсъждават върху поставените въпроси. Всеки от казусите реферира към един от трите условни типа автономия.

Казус 1

Мила на 16 г. и Петър на 17 г. са настанени в Център за настаняване от семеен тип от няколко години. Вероятно поради факта, че по едно и също време идват да живеят в центъра, те стават много близки, подкрепят се и споделят всяка ситуация, докато тяхното приятелство прераства в любов. Петър напуска центъра и отива в друг град, а на Мила ѝ е много трудно да продължи сама, без най-близкия си човек. Тя не крие своите чувства, останалите младежи в центъра ги приемат с разбиране, но когато някой от персонала се опитва да говори с нея, среща отпор и агресия от страна на Мила. Въпреки, че страда от раздялата с Петър, Мила не иска да говори за това със служителите в центъра и става много груба. Сближава се с друго момиче - Краси, в лицето, на което намира ново приятелство и опора. Нещо повече - Мила успява да покаже на Краси, че животът им има смисъл, въпреки липсата на близки хора и да направи така, че Краси да стане по-отговорна към своето поведение. Често с нея си говорят за бъдещето и правят планове за това как да продължат.

Въпроси за рефлексия:

Защо според вас, когато стане дума за Петър, Мила се държи грубо с персонала, а в същото време разговаря с лекота с останалите младежи в центъра? Преценявате

ли отношението и поведението на Мила за нормално – спрямо Петър, персонала на центъра, останалите младежи? Ако е така, защо?

Казус 2

Лили е на 16 години, живее със своите родители, с които е изградила отношения на доверие и топлина. Учи в добро училище, справя се отлично, а родителите ѝ са винаги до нея и я подкрепят за всяко нейно желание. Един ден те научават, че Лили има сериозни проблеми в часовете по математика, не ги посещава и има реална опасност да завърши годината със слаба оценка по предмета. По другите училищни дисциплини тя няма проблеми. Разбира се, те са много изненадани от това, което се случва. В разговорите с Лили те се опитват да разберат причината и ѝ предлагат помощ – да разговарят с учителя, да я запишат на частни уроци, да сменят училището и други. Лили отказва както да обясни причината, така и предлаганата от тях помощ. Въпреки изненадата и гнева си, те имат доверие на момичето. В един от многото разговори, Лили се изправя и грубо им казва: „Не ми се бъркайте повече. Аз ще се оправя. Не искам помощта ви.“

Въпроси за рефлексия:

Одобрявате ли поведението на Лили в последния разговор с нейните родители? Кое е правилно и кое – не? Как преценявате връзката ѝ с родителите? Смятате ли, че тя е способна сама да реши проблема с математиката?

Казус 3

В Център за настаняване от семеен тип са настанени деца и младежи на възраст от 13 до 19 години. Последните няколко месеца системно няколко от тях нарушават правилата, свързани с почистване на стаите си и кухнята. Работещите служители в центъра решават да въведат по-строги правила, за да осигурят участието на всички в грижата за общия дом. При среща с младежите, те съобщават за променения ред. Две момчета – на 16 и 18 години се противопоставят на това решение и предлагат да обсъдят всички заедно ситуацията и да вземат съвместно решение. Предлагат идеи, аргументират ги и то доста смислено. Част от останалите деца ги подкрепят и се присъединяват към предложенията им. Работещите в центъра осъзнават, че ако приемат предложението на младежите, вероятно това ще доведе до други промени в организацията на ежедневието, което ще ги затрудни. Съвместно стигат до компромисно решение, което е удовлетворяващо за всички. Въпреки това, новата организация крие рискове и изправя персонала на центъра пред конфронтация с контролните органи.

Въпроси за рефлексия:

Преценявате ли ситуацията на примане на мнението на младежите за допустима и разумна? Смятате ли, че в подобна ситуация, работещите в центъра трябва да уважат чувствата и мислите на младежите и да насърчават този тип поведение?

Всяка група представя резултатите от работата си по казуса и с помощта на обучителя извежда условните типове автономия – емоционална, поведенческа и когнитивна.

Необходими материали: листи за флипчарт, маркери за всяка група.

Продължителност: 30 минути

Трета част

Следва дискусия, относно стратегии на персонала в резидентна услуга за подкрепа в развиване на всеки от тези типове автономия. Обучителят реферира към значението на привързаността в развиването на автономия, ползвайки разработеното съдържание по модула - част Б, модул III.

Предложенията на групата се записват на флипчарт и се обобщават в края на сесията.

Необходими материали: флипчарт, маркери.

Продължителност: 15 минути

Сесия 2: Какви умения са нужни за автономност?

Обучителят представя темата на сесията, чиято цел е да изведе основните умения за автономия у млади хора в прехода към света на възрастните.

Първа част

Упражнение Съгласен-несъгласен. В двата края на свободно пространство в залата се поставят два надписа: СЪГЛАСЕН; НЕСЪГЛАСЕН. Би могло да се „начертае“ с тиксо на пода една линия като двата надписа са поставени в двата края на линията. Обучителят кани участниците да застанат изправени в това пространство, върху линията. Той чете последователно следните твърдения и примери:

1. *Младежите, настанени в алтернативна грижа не могат да решават основни въпроси, свързани с организацията на почивните дни сами.*
2. *Детето може самостоятелно да отиде до хранителен магазин и да напазарува основни продукти по списък за вечерята на всички останали.*
3. *Приемната майка не е обсъдила с приемното дете – момиче на 13 г, мястото на планираната ваканция и му съобщава след като е направена резервацията.*
4. *Иван, който е настанен в център от семеен тип и е на 15 години има нужда от ново зимно яке, той отива и си го избира в магазина.*
5. *Борис е на 17 години и работи през лятната ваканция. Със спечелените пари отива сам и се записва на шофьорски курс без да уведоми персонала в центъра.*
6. *Персоналът в един център за настаняване от семеен тип категорично се противопоставя на идеята на младежите да нарисуват графити върху непочистените и в лошо състояние табла и стени в квартала.*
7. *Момиче на 17 години събира собствените си полагащи ѝ се пари и отива на фризьор, който ѝ боядисва косата и ѝ прави нова прическа. Видът ѝ е доста предизвикателен, но въпреки това приемните ѝ родители одобряват новия ѝ външен вид.*
8. *Младеж, настанен в център за настаняване от семеен тип трябва да изказва мнението си и да има възможност да предлага решения по абсолютно всички въпроси, относно престоя му там.*
9. *Дете, което е в алтернативна грижа завършва 7 клас и не е попитано иска ли да кандидатства в друго професионално училище след 7 клас, затова защото*

традиционно децата от центъра учат в едно професионално училище с близко местоположение.

10. 18 годишно момиче се обажда на дежурния специалист в центъра за настаняване от семеен тип, в който живее към 21.00 ч. вечерта и го уведомява, че е на рожден ден на своя приятел и е решила да остане поне още 2 часа и това е нейна отговорност.

След всяко прочетено твърдение, участниците в групата трябва да застанат по скалата СЪГЛАСЕН; НЕСЪГЛАСЕН, според собствените си нагласи и разбиране, относно твърденията. Обучителят пита участниците с различни позиции да аргументират своето мнение по конкретното твърдение.

Необходими материали: хартиено тиксо.

Продължителност: 15 минути

Втора част

Участниците се разделят на три малки групи. По възможност групирането да е по признак - вид алтернативна грижа, в която работят. Напр. група на работещи в Център за настаняване от семеен тип, група на приемни родители и т.н.

Всяка група получава следната задача:

В ежедневната си работа с децата и младежите в центъра/приемното семейство вие срещате редица трудности. Това е така, защото децата са с по-висока степен на уязвимост поради различния тип грижа, който са имали, различен от семейната. Също така, много често вие наблюдавате обичайни дефицити в цялостното развитие и в социалните умения, включително ниска способност за вземане на самостоятелни решения и осъзнаване на последствията от тях, недостатъчни умения да планират и да развият перспективи, недостатъчни способности за самоконтрол на емоции и поведение. Всяка група трябва да раздели листа от флипчарт на три части: в първата част да запише кои са обичайните дефицити на децата и младежите, които наблюдава; във втората част на листа - в какви умения се трансформират тези дефицити (напр. неспособност за планиране и разполагане със собствен бюджет се трансформира в способност за управление на бюджета; объркана идентичност се трансформира в намиране на собствена идентичност); в третата част трябва да запише как и с какви форми и средства специалистите могат да подкрепят преодоляване на тези дефицити.

Задава се време за работа 30 минути. След като групите са изпълнили задачата, всяка група представя, а останалите допълват.

Посредством груповата работа и дискусията след нея се извеждат основните умения за автономност у младите хора и начините за развиването им в алтернативна грижа. Записват се на флипчарт.

Необходими материали: флипчарт, маркери.

Продължителност: 60 минути

Трета част

Обучителят представя на флипчарт или чрез презентация на Power Point структурата на Обучителен модул „Автономия“. Поставя акцент върху индивидуалните консултативни сесии (може да ползва посочения пример на една индивидуална сесия)

Необходими материали: флипчарт, маркери, презентация на Power Point.

Продължителност: 15 минути

Сесия 3: Разработване на сесия. Рефлексия

Разработване на сесия

Обучителят анонсира, че в предстоящата и последна сесия за деня ще се работи в три малки групи и всяка група ще се опита да разработи учебна сесия за груповата работа за деца и младежи в алтернативна грижа.

Може да се ползва съставът на малките групи от предходната сесия. Всяка група трябва да избере едно умение от уменията за автономност, изведени в Сесия 2 и да разработи модел на груповата сесия с деца и младежи по разбиране и трениране на съответното умение.

Дава основни насоки и структура за разработване на сесията (може да се изпишат на флипчарт):

- Определяне на темата
- Определяне на целите и съдържанието
- Изготвяне проект на сесията – начало и откриване, групов договор, очаквания, представяне на съдържанието и трениране на умения, същинска част, приключване, обратна връзка.
- Избор на упражнения. Видове упражнения – за сваляне на напрежението и доверие, енергизиращи, за концентрация, за разбиране, осмисляне и трениране на определени умения.
- Администриране и предварителна работа с групата.

Задава време за груповата работа: 40 минути.

Всяка група представя основните моменти от сесията пред останалите участници, които си записват „ценни неща“. Време за представяне от всяка група – по 10 минути.

Следва обобщение насочено към предизвикателства и възможностите за реализиране на разработените групови сесии. Някои участници могат да представят записаните „ценни неща“ и да се допълнят взаимно.

Необходими материали: флипчарт, маркери, презентация на Power Point.

Продължителност: 75 минути

Рефлексия

Участниците са седнали в кръг. Всеки споделя в кръга по следния въпрос: „Поне 3 неща, които си вземам от днешния ден“. След изреждане на всички, следва споделяне: „Поне 1 нещо, което ще пробвам в пряката си работа от наученото днес“.

Обучителят благодари за участието на всички. Сесията приключва.

Продължителност: 15 минути

Ден 3

Ден 3	
времетраене	
90 минути	Добре дошли. Кратък разговор за предходния обучителен ден. Групова работа
15 минути	почивка
90 минути	Практикуване на умения за фасилитиране
15 минути	почивка
90 минути	Практикуване на умения за фасилитиране

Сесия 1: Добре дошли отново. Кратък разговор за предишния обучителен ден. Групова работа.

Добре дошли отново.

Обучителят приветства отново всички участници и кани всички да седнат в кръг. Обучителят трябва да уведоми дали някой липсва или има нов участник и да го представи, ако е така. В идеалния случай всички професионалисти участват във всички тренировъчни дни, но всъщност това е рядкост. Той / тя отново припомня всички правила и практики на групата и се уверява, че списъците за присъствие са попълнени. Той / тя представя темата и структурата на деня.

Необходими материали: присъствен списък и химикалки

Продължителност: 15 мин.

Кратък разговор за предишния обучителен ден

Той / тя отваря дискусията с въпроса: Какво направихме по време на последната ни среща? Обучителят се опитва да събере възможно най-подробна информация. Така обучаващият получава представа какво е впечатлило групата. Също така групата си припомня последната сесия и се подготвя за новата.

Необходими материали: не са необходими

Продължителност: 15 мин.

Групова работа

Целта на тази сесия е да предостави на бъдещите обучители какво е фасилитане, какво да очакват от различните обучаеми и как да разчитат на техните силни страни.

Така че в началото учителят обяснява какво означава фасилитирането и как действа фасилитаторът. След това накратко той / тя представя различните видове интерактивни методи и структурата на обучителна сесия.

Тук трябва да се обърне специално внимание на ролите в групата, тъй като това влияе много върху динамиката на групата и помага на учителя да организира сесията.

Водещият ще „демонстрира“ мозъчната атака, като помоли групата да разсъждава върху различни роли в групата. Той / тя записва всички предложения, които идват от

групата. В края на краищата той / тя ще демонстрира „обобщаване“.

Необходими материали: флипчарт/маркери; възможно е – проектор и компютър за презентиране

Продължителност: 60 мин

Сесия 2: Упражняване

Сесията има за цел всички професионалисти да се упражняват във фасилитиране. Затова учителят обяснява, че сега те ще бъдат разделени на малки групи (и ще демонстрират как да фасилитира дейност в малка група).

Той разделя групата в 3 групи и моли всяка група да избере сесия от Гайд за професионалисти, разработен по проект „Заедно след алтернативна грижа“ <https://sapibg.org/bg/project/isdp-zapochna-rabota-po-proekt-zaedno-sled-alternativna-grizha> и да подготви 30-минутна сесия по него. По този начин всяка група ще води сесия и в същото време ще бъде демонстрирана „игра на роли“.

Обучителят дава приложение за 35-40 минути за всеки да избере сесия и след това подкрепя всички в неговата подготовка.

След това всяка група, една по една, фасилитира упражнение от 35-40 минути. Сесията ще продължи след почивката.

Списък на стъпките, които всеки фасилитатор следва да приложи:

1. Обяснете процедурата
2. Формирайте групи
3. Опишете задачата
4. Посочете срок
5. Попитайте кой ще записва
6. Препоръчайте процес
7. Следете напредъка
8. Действайте като хронометър и отговаряйте на въпроси
9. Накарайте групите да докладват на цялата група
10. Обработвайте информацията

В края групата ще рефлектира (демонстрира се рефлексия) за това, кое и минало добре, какво би могло да се подобри, как са се почувствали в ролята на фасилитатор/дете.

Необходими материали: зависи от ситуацията; Гайд за професионалисти, разработен по проект „Заедно след алтернативна грижа“ <https://sapibg.org/bg/project/isdp-zapochna-rabota-po-proekt-zaedno-sled-alternativna-grizha>

Продължителност: 90 мин

Сесия 3: Упражняване (продължава от предишната сесия)

Обучителят продължава упражнението по фасилитиране от предходната сесия След като премине дадена група, всички групово дискутират представянето ѝ около 15 мин.

Необходими материали: зависи от ситуацията; Гайд за професионалисти, разработен по проект „Заедно след алтернативна грижа“ <https://sapibg.org/bg/project/isdp-zapochna-rabota-po-proekt-zaedno-sled-alternativna-grizha>

Продължителност: 90 мин

Ден 4

Ден 4	
времетраене	
90 минути	Добре дошли. Кратък разговор за предходния обучителен ден. Образование за гражданство. Концептуална рамка на 4-те сфери на компетентност на гражданското образование
15 минути	почивка
90 минути	Проактивност
15 минути	почивка
90 минути	Оценка на обучението

Сесия 1: Добре дошли отново. Кратка рефлексия за предишния тренировъчен ден. Гражданско образование

Добре дошли отново.

Обучителят приветства участниците и ги кани да седнат в кръг. Обучителят съобщава дали някой липсва и по какви причини или се е присъединил нов участник и да го представи, ако има такъв. Той / тя припомня отново всички правила и практики на групата и се уверява, че присъствените списъци са попълнени. Той / тя представя темата и програмата на деня.

Необходими материали: присъствени списъци и химикалки

Продължителност: 15 мин.

Кратък разговор за предходния обучителен ден

Обучителят използва DIXit карти, за да визуализира предишните занимания. Всеки участник избира 3 Диксит карти, с всяка от които трябва да представи:

- Какво ви впечатли най-много
- Това, което смятате, че е маловажно
- Какво бих искал да се промени?

Обосновката е да се съберат допълнителни отзиви след броени дни от обучението и обучаващите се да помислят още веднъж за предишния модул. Обучителят прави бележки от разговора на флипчарт.

Необходими материали: DixIt карти, флипчарт и маркери

Продължителност: 15 мин.

Презентация на програмата за двудневно обучение по гражданско образование

Обучителят запознава участниците с логиката на обучителния модул, като представя основните и незадължителни дни по гражданско обучение. Той/тя пита обучаемите дали познават всички предложени материали като DixIt карти и вместо това предлага алтернативни инструменти, като пощенски картички. Той/тя обяснява, че модулът съдържа много статии, които трябва да бъдат адаптирани, за да бъдат релевантни. Освен това, тъй като избирателните системи и структурата на държавата варират в различните държави, тези материали също трябва да бъдат адаптирани. Цялата група се запознава с материала и решава какво би могло да се адаптира и как. Обучителят си води бележки.

Обучителят може да раздели групата на две и всяка група да работи върху основна или незадължителна част от модула, но е по-добре цялата група да се запознае с цялото съдържание.

Необходими материали: материали от сесиите, част Б, модулно обучение за гражданско участие

Продължителност: 40 мин

Концептуална рамка за четири области на компетентност за гражданско образование

Концептуалната рамка е съсредоточена в четири области на компетентност за гражданско образование (т.е. области на знания, умения и нагласи).

- Област 1: Ефективно и конструктивно взаимодействие с другите, включително личностно развитие (самоувереност, лична отговорност и съпричастност); общуване и слушане; сътрудничество.
- Област 2: Критично мислене, включително разсъждения и анализ, медийна грамотност, знания и откриване и използване на източници.
- Област 3: Действие по социално отговорен начин, включително зачитане на принципа на справедливост и правата на човека; уважение към другите човешки същества, към другите култури и религии; развиване на чувство за принадлежност; и разбиране на въпроси, свързани с околната среда и устойчивостта.
- Област 4: Демократично действие, включително зачитане на демократичните принципи; познаване и разбиране на политическите процеси, институции и организации; познаване и разбиране на основните социални и политически концепции.

След това учителят разделя групата на 4 и дава на всяка група област на компетентност. Тогава той / тя моли всяка група да подготви график на обучение за всяка

област на компетентност. Обучителят предоставя на групата следната таблица, което трябва да бъде попълнено:

Времетраене и заглавие на сесията	Цел на сесията	Описание на тренировъчната сесия	Необходими материали
Пример: Как да действаме по социално отговорен начин, включително зачитане на принципа на справедливост и правата на човека; 90 минути	Да даде на участниците основни умения за социално отговорно поведение с уважение към другите.	Кой води сесията Как ще се реализира сесията? Какъв метод на обучение ще бъде използван? Какво ще каже обучателя? Каква информация ще предостави? Какви инструкции ще даде?	Какви материали ще бъдат раздадени: химикалки, печатни материали, маркери, флипчарт, показалка

Необходими материали: бланка с таблица, химикалки

Продължителност: 35 мин

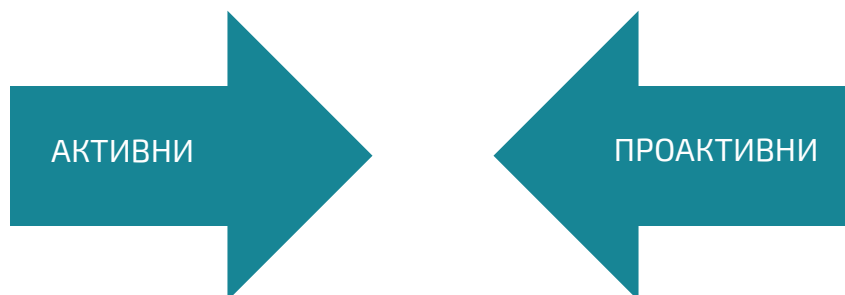
Сесия 2: Проактивност

Проактивност

Обратно действие

Участниците се запознават с проактивността - какво означава, как да я насърчим при младите хора, напускащи грижа и защо е важно.

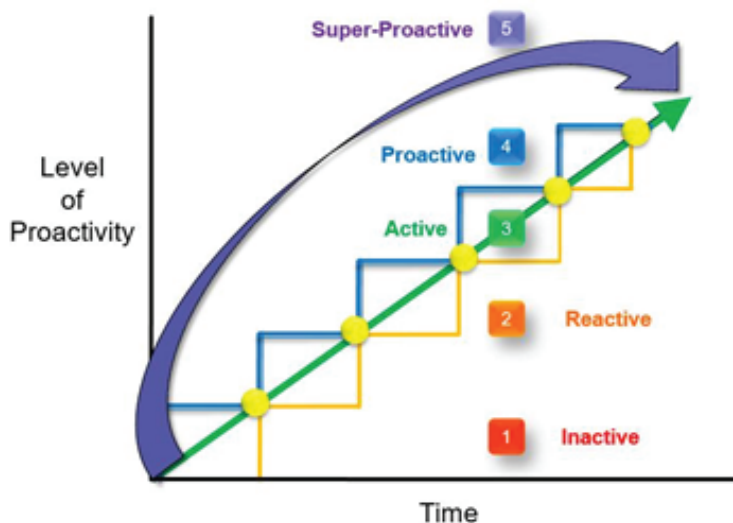
Обучителят е подготвил лист за флипчарт, разделен на две колони. Той / тя моли групата да каже какво означава да бъдем активни и проактивни



Обучителят записва всички предложения на групата. Когато дискусиата е изчерпана, обучителят представя официалното определение, приложено в тренировъчната програма: „готовността и способността да се действа предварително и да се предприемат предварителни действия, така че нещата да имат положителен обрат и да работят за общото и индивидуалното благополучие. Идеята е да се действа в очакване на проблема и преди него, вместо да изчака да се случи и след това да се търсят начини за справяне и да преодоляване на последствията.

Обучителят обяснява 5-те нива на проактивност, както са определени от изпълнителния директор и съосновател на Тод Шерш; Консултант по управление и лидерство за развитие, „5 нива на проактивност“, Публикувана на 17 ноември 2016 г.

5 нива на проактивност



Ниво 1: ПАСИВНО. На това ниво не е необходимо нещо от вас ... и вие не правите нищо. Абсолютно нищо. По някаква причина решавате да не предприемате никакви действия. Може би проблемът или заявката просто ще отmine от само себе си. Но вероятно няма да стане така.

Ниво 2: РЕАКТИВНО. На това ниво е необходимо нещо и вие реагирате. Това всъщност е добре! Така че поздравления - угаснахте огъня! Единственият проблем е, ако сте постоянно в реактивен, противопожарен режим, винаги сте поне на крачка назад. След известно време, с увеличаването на скоростта на нуждите и очакванията, може да изостанете толкова много, че да не можете да наваксате. Тогава хората непрекъснато ви чакат, разочаровани и нетърпеливи... докато не решат да потърсят другаде това, от което се нуждаят.

Ниво 3: АКТИВНО. Когато сте на това ниво, вие сте в крак с търсенето, давате на хората това, което искат и имат нужда в реално време, когато имат нужда от него и отговаряте на очакванията им. Нещата вървят добре и вие сте в крак с темпото. Единственият проблем е, че когато просто сте в крак, не напредвате. На това ниво няма време или пространство за растеж. Получава ви се, но стоите неподвижно. И в един постоянно променящ се свят, ако стоиш неподвижно - изоставащ.

Ниво 4: ПРОАКТИВНО. Вече стигаме някъде! На това ниво вие не само сте в крак с темпото, но задавате темпото и сте стъпка напред. Вие не просто гасите пожари, вие ги предотвратявате. Вие не просто отговаряте на очакванията, а ги надхвърляте. Предвиждайки нуждите и очакванията на другите, вие мислите напред, сваршвате си работата, гледате напред, поставяте се в обувките на клиентите си, създавате среда за растеж и развитие за себе си и другите и поемате контрола над съдбата си. Не забравяйте, че основната дума на „pro-act-ivity“ е „act“ - и вие сте готови, желаете и можете (и се радвате) да действате!

Ниво 5: СУПЕР-ПРОАКТИВЕН. Сега вие не просто задавате темпото... вие ръководите! С визия за бъдещето мислите не само с една крачка напред, а с много стъпки напред. Това е мястото, където се случва иновацията, тук се изместват парадигмите, по този начин предизвиквате промените и вдъхновявате хората. Това е ситуацията, в която развивате репутацията си на гуру или на човек, който успява. Бъдещите лидери са тези, които са в състояние да отговорят на изискванията на днешния ден, като последователно предвиждат и планират нуждите на утрешния ден. Предвиждате какво искат и от какво имат нужда хората, преди дори да го осъзнаят. Вие сте визионер! И както казва гуруто на мениджър Питър Дракър: „Най-добрият начин да се предскаже бъдещето е да го създадете.“

Това е моделът накратко. Сега нека го визуализираме с прост, практичен пример от реалния живот: Нека кажем, че е 1 януари и решавате, че искате да влезете във форма за лятото.

Ако сте неактивни, не правите нищо по въпроса. Отлагате, казвате: „Сега е само януари. Мога да чакам няколко месеца, преди да започна.“ Не е едно и също да действате и да решите да действате. Да си припомним старата задача: На дънер седят пет жаби и едната решава да скочи във водата. Колко жаби седят на дънера сега? Отговорът е: Все още пет. Едната „решава“ да скочи, но всъщност не го прави. Важното не е „решаващото“, а „правенето“.

Ако сте РЕАКТИВНИ, ще се успеете, ако някой друг ви завлече до фитнеса или ще се храните по-добре, ако някой друг пазарува по-здравословна храна и ви я дава. Но вие не контролирате и не поемате отговорност, не управлявате промените и поведението, необходимо за постигане на желания резултат.

Ако сте АКТИВНИ, ще слезете от дивана и ще тренирате, ако имате вдъхновение ще пиете нискокалоричен плодов сок или вода, а не газирана напитка или ще замените сандвича със салата. Намеренията ви са добри, правите малки стъпки и се опитвате, но спорадично и недисциплинирано и всъщност нямате план.

Когато сте ПРОАКТИВНИ, правите план - структуриран, формализиран, написан и се придържате към него. Започвате процес и си поставяте измерима цел - да работите х дни в седмицата - без извинения. Вашият хранителен план включва жертвите, които сте готови да направите... и спазвате тези ангажменти без извинения. Следвате и продължавате. Правите реални промени в поведението и проследявате резултатите, без извинения и без изключения.

И как би изглеждал СУПЕР-ПРОАКТИВНИЯТ? Става дума за по-дългосрочен хоризонт и мислене с много стъпки напред. Става въпрос за визуализиране на възможностите и предвиждане на потенциални препятствия, които могат да възникнат по пътя. Мислене и планиране отвъд лятото, есента, зимата, пролетта и може би дори в следващата година. Мислене и действия в съответствие с голямата картина, с дългосрочна визия за бъдещето.

Три примера за проактивно поведение:

- Медицинска сестра, която докато чака лекар да пристигне за преглед на пациент, предвижда и подготвя оборудването и информацията, от които може да се нуждае той, което позволява на лекаря да върши работата си много по-ефективно и бързо
- Производител, който по своя инициатива е създал метод за почистване на машините си, който намалява разхищаването на вода.
- Нов консултант по мениджмънт, който инициира срещи с колегите си, за да търси обратна връзка относно това как да подобри бъдещите си резултати. Без да чакат да бъдат попитани или инструктирани, лицата в горните сценарии са използвали проактивно поведение, за да променят настоящата ситуация в светлината на очакваните бъдещи изисквания и нужди.

Необходими материали: проектор и екран, флипчарт и маркери

Продължителност: 30 мин.

Модул Проактивност

Останалата част от тази първа сесия е посветена на модул „Проактивност“, част Б. Моля, направете задачи 1.4 и 1.5 от модула.

Необходими материали: проектор и екран, материали за раздаване - тест

Продължителност: 30 мин.

Към този момент всички участници вече знаят какво е проактивно поведение и започват да прилагат уменията си в развитието на младите хора. Сесиите са разработени в наръчника. Обучителят разпределя участниците в 3 групи, около 5 човека в група и дава на всяка група част от ръководството.

- Обучителят трябва да избере предварително 3 упражнения. Забележете, всяко упражнение трябва да отнеме 20 минути.
- Той / тя разделя групата на 3 и предоставя на всяка група примерно упражнение.
- Обучителят обяснява, че всяка група има 20 минути, за да подготви упражнението за представяне, а останалата част от групата ще влезе в ролята на младите хора, напускащи грижи.
- Всяка група представя своето упражнение.
- След като всички групи изпълнят задачите си, обучителят инициира групово дискусия за това как се почувствали обучаваните в ролята на обучители.

Необходими материали: проектор и екран, материали за упражняване

Продължителност: 60 мин.

Сесия 3: Оценка на обучението и гражданско образование

Три-минутни изказвания (по Дейвид Сойер)

Около час и половина преди триминутните изказвания, на участниците бива обяснен форматът на упражнението и те биват помолени да мислят по конкретен въпрос. Обучителят задава въпроса: „Коя е най-дълбоката и основна причина, поради която сте решили да се включите в това обучение? Отговори ли то на вашите очаквания?“ Обяснете на участниците, че могат да разкажат история от живота си, за човек, който е оказал влияние върху тях или за други причини, които са ги стимулирали да станат социални работници/психолози/друго. Обучителят може да зададе и други подходящи въпроси. Хората трябва да бъдат насърчени да се отворят и да разкажат на другите за някои от по-дълбоките причини за своята отдаденост да помагат на другите. Форматът, който работи най-добре, е тържествена официална катедра, на която хората да застават, докато говорят. Доброто осветление е от съществено значение, а лампа за маса поставена от едната страна върши чудесна работа.

- Обучителят обяснява правилата преди старта.
- Важно е да обясните, че ще има хронометър и ще им дадете едноминутно предупреждение с вдигане на пръст нагоре.
- Подредете столовете в редица и нека те да бъдат с 1 по-малко от участниците. Така, говорителят не може да седне, докато някой друг не излезе да говори.
- Отговорите могат да бъдат много лични. Обучителят трябва да осигури достатъчно време за затваряне на процеса.

Продължителност: 50 минути

Попълване на въпросник (приложение 1)

Моля, предоставете копие от въпросника за оценка на всеки стажант и им предоставете достатъчно време, за да го попълнят

Продължителност: 20 мин

Довиждане

Обучителят използва DIXit карти, за да помогне на участниците да говорят за случилото се по време на тренинга. Всеки избира 3 карти, за да отговори на въпросите:

- Какво ви впечатли най-много?
- Какво ви беше излишно?
- Какво искате да се промени?

Идеята е да се събират допълнителни отзиви от обучението и участниците още веднъж да помислят за случилото се. Обучителят води бележки върху флипчарта.

Продължителност: 20 мин.

Оценка

Оценката на обучението се състои от:

1. Събиране на данни - количествена информация за обучаваните. Въпросникът е анонимен и служи само за статистически цели.

- Брой обучения
- Брой участници
- Пол – мъж/жена
- Професия
- Опит в работата с деца в алтернативни грижи в години
 - ☐ (0-3) ☐ (3-5) ☐ (5-10) ☐ 10+

2. Рефлексия в края на всяка сесия (кратък доклад, предоставен от обучаващия в края на всеки тренировъчен ден)

- Кратко описание на случилото се
- Проведени дискусии
- Какво ви хареса
- Какво се нуждае от промяна
- Предложения за промени
- Допълнителни коментари

3. Въпросник в края на обучението - той ще измерва както удовлетвореността на участниците и качеството на обучението (приложение 1)

4. Онлайн въпросник

3 месеца след края на обучението (моля, съберете навреме имейлите на всички участници, за да можете да изпратите линк) - причината е да се види кои части от обучението се използват от професионалисти в ежедневната им работа. (приложение 2)

Приложения

Приложение 1: Оценка след обучението

Изберете един отговор за всеки въпрос.

1. Обучението отговори ли на очакванията ви?

- ☐ Да, отговори напълно.
- ☐ Не, но все пак ми хареса.
- ☐ Не и не ми хареса.

2. Чувствате ли се уверени да бъдете обучител?

- ☐ Напълно
- ☐ Да
- ☐ Не
- ☐ Категорично не

3. Мислите ли, че ще използвате части от съдържанието на обучението в работата си?

- ☐ Да
- ☐ Не

Ако отговорът е да, моля, кажете какво смятате, че и най-подходящо за вашия контекст.

4. Смятате ли, че сте научили как да популяризирате автономията?

- ☐ Напълно
- ☐ Да
- ☐ Не
- ☐ Категорично не

5. Смятате ли, че сте научили как да създадете план за провеждане на обучение?

- ☐ Напълно
- ☐ Да
- ☐ Не
- ☐ Категорично не

6. Смятате ли, че сте научили как да обучите младите хора на гражданското образование?

- ☐ Напълно
- ☐ Да
- ☐ Не
- ☐ Категорично не

7. Мислите ли, че сте се научили как да учите младежите на активност?

- ☐ Напълно
- ☐ Да
- ☐ Не
- ☐ Категорично не

Изберете колкото искате от следните опции:

8. Как бихте определили обучението / семинара?

- ☐ Вълнуващо
- ☐ Забавно
- ☐ Трудно
- ☐ Предизвикателно
- ☐ Скучно
- ☐ Боклук

9. Как бихте оценили подхода на обучителите?

- ☐ Ангажирано
- ☐ Ясно
- ☐ Забавно
- ☐ Скучно
- ☐ Дразнещо

10. Как бихте оценили мястото, в които се проведе обучението?

- ☐ Отлично
- ☐ Добро
- ☐ Поносимо
- ☐ Неподходящо

11. Има ли нещо, което бихте предположили да бъде подобро в бъдещи обучения:

Приложение 2: Въпросник за оценка 3 месеца след края на обучението

1. Какви части от обучението приложихте в ежедневната си работа:

Можете да изберете няколко опции

- ☐ Автономност
- ☐ Индивидуални сесии
- ☐ Групова работа
- ☐ Пътеки
- ☐ Гражданско образование
- ☐ Обратно действие

2. Установихте ли някакви пропуски в съдържанието на обучението?

3. Чувствате ли се по-уверени да работите с напускащите грижи млади хора след обучението?

4. Какви са препоръките ви за развитие на обучението?

Библиография

Cherches Todd 5 Levels of Proactivity, 2016

Council of Europe. (2016). <https://rm.coe.int/168066cff8>. Retrieved from <https://rm.coe.int/168066cff8>

David Sawyer, Three Minute Speeches

Department of Health, Social Services and Public Health. NI. (2012, September). Standards for Leaving Care services in Norther Ireland.

e SOS Children's Villages International. (2015). Realising Children's Rights. Austria.

Florence Treyvaud Nemtzov, K. T. (2018). *Prepare for Leaving Care*. Vienna: ©SOS Children's Villages International.

Moxon P., Building a Better Team: Handbook for Managers and Facilitators, Gower, 1993

Scottish Executive. (2004). *Pathways*. Edinburgh: Astron B34607 3-04.

Scottish Executive. (2004). *Pathways Handbook*. Edinburgh: Astron B4-04.

Timonen-Kallio, E., del Valle, J. F., & Quintanal, J. L. (2005). *Programa Umbrella: apoyo en la transición de los jóvenes a la vida adulta*. Oviedo, Spain: ASICI.

UN General Assembly. (2010). Resolution adopted by the General Assembly 42/164. Guidelines for the Alternative Care of Children. New York.



ИНСТИТУТ ПО СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРАКТИКИ

www.sapibg.org