



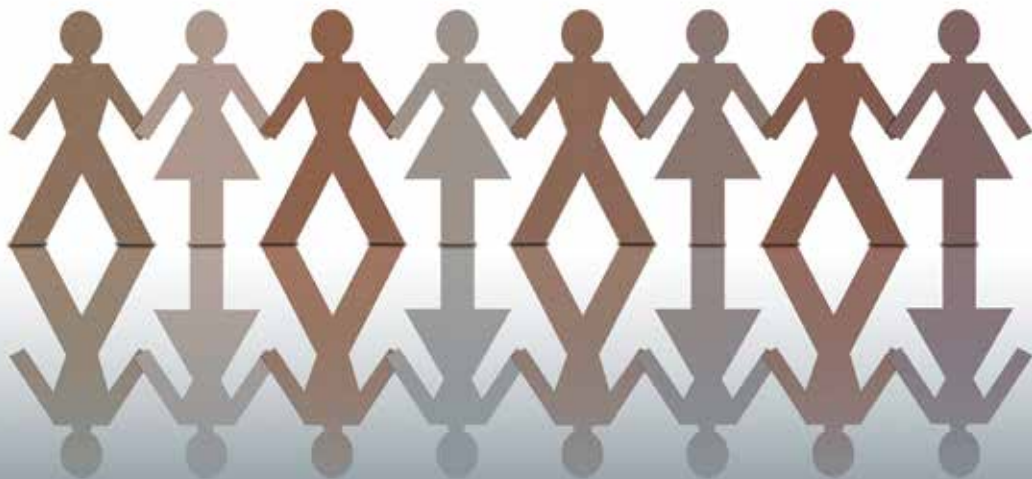
Договор № BG 051PO001-7.0.07-0185-C-0001
Проект „Заедно можем повече. Компетентност и модели
за социално включване на уязвими етнически общности с фокус
върху ромите”



Инвестира във вашето бъдеще!

Методология на иновативни модели на социално включване

/помагало за работещите в социалната сфера/



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Договор № BG 051PO001-7.0.07-0185-C-0001
Проект „Заедно можем повече. Компетентност и модели
за социално включване на уязвими етнически общности с
фокус върху ромите”



Инвестира във вашето бъдеще!

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Методология на иновативни модели на социално включване

/помагало за работещите в социалната сфера/

Милена Илиева
Теодора Колева
Юлия Григорова
Крис Моулд
Ганчо Илиев

2014 г.

Съдържание

1. Информация за проекта	7
2. Защо иновативни модели?	9
3. Описание на методологията	18
Стъпка 1: Имайте малка цел.	18
Стъпка 2 Идентифициране на клиента	19
Стъпка 3 Създаване на доверителен контакт	20
Стъпка 4 Фабрика за мечти	21
Стъпка 5 Какво ще предложи бенефициента	22
Стъпка 6 Включване в програмата за социално включване	23
Стъпка 7 Реализиране на програмата	25
Стъпка 8 Периодична оценка на постиженията	25
Стъпка 9 Преодоляване на зависимост от програмата	26
Стъпка 10 Приключване на програмата	27
Заклучение	29
Литература	31

1. Информация за проекта

Настоящата методология на иновативни модели на социално включване е изработена от експертен екип по проект „Заедно можем повече“. Компетентности модели за социално включване на уязвими етнически общности, с фокус върху ромите, Договор № BG 051PO001-7.0.07-0185-C-0001, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд и Правителството на Република България.

Проектът се изпълнява от сдружение с нестопанска цел „Свят без граници“, България, Тръсел Тръст, Великобритания и Фондация за социална промяна и включване.

Място на изпълнение на дейностите по проекта са Област: Стара Загора, Община: Стара Загора, град: Стара Загора, Област: Габрово, Община: Габрово, град: Габрово и Великобритания: град Солсбъри.

Продължителността на проекта е 18 месеца.

Общата цел на проекта е да подпомогне процеса на социално включване и интеграция на ромите в обществото чрез адаптиране на модели и изграждане на партньорство между неправителствени организации от България и Великобритания.

Специфичната цел на проекта е изграждане на предпоставки за въвеждане на иновационни модели за социално включване на ромите от община Стара Загора чрез:

- проучване и популяризиране опита на организациите партньори
- проучване и анализ на събраната информация и модел за работа с целевата група

- адаптиране и валидиране на иновационните модели за социално включване
- изграждане на мрежа за работа с уязвими групи от НПО-та, работещи директно с потребители на социални услуги

Основни дейности по проекта са:

1. Управление на проекта и мониторинг на изпълнението
2. Посещения на място за проучване опита на трите партньора
3. Проучване и анализ на събраната информация и разработване на модел за работа с целевата група
4. Популяризиране на добрите практики на партньорите
5. Разработване на план за адаптиране и валидиране на иновационните модели за социално включване
6. Провеждане на обучения на екипа и специалистите на Сдружение „Свят без граници”
7. Адаптиране и валидиране на идентифицираните иновационни модели на социално включване
8. Заключителна конференция
9. Информирание и публичност

Целевата група по проекта са част от екипите на неправителствените организации - кандидат и партньори по настоящата схема-30 души (10 от НПО) с готовност за проучване, апробиране и валидиране на модел за социално включване (с фокус Ромска общност).

Представители на ромската общност (включително лидери от общността) на територията на град Стара Загора, кв. Лозенец - минимум 50 души: жени, мъже, млади хора.

Обща стойност на проекта е 106 139,30 български лева.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси 2007-2013», съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от сдружение «Свят без граници» град Стара Загора и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.

2. Защо иновативни модели?

Когато чуете думата „иновация“ каква е първата ви асоциация? Нещо ново, нещо непознато? С тази методология ще ви изненадаме. Парадигмата на нашата концепция за преодоляване на социалното включване не е поредната програма за интеграция. Напротив, тя е фабрика за постижения. На пръв поглед звучи като фантастичен роман, нали? Сами ще разберете какво визираме, ако успеете да прочетете малкото страници описващи методологията от екипа, изготвил помагалото.

В края на ХХ век много организации в сферата на индустрията и услугите са притиснати от разнообразни изисквания- икономически, технологически, правни, политически. За хората, работещи в тях, изискванията са истински предизвикателства, подлагащи на изпитание въображението, способността и волята им за оцеляване в глобалната конкуренция.

В навечерието на новия век и работниците и работодателите са изправени пред дилемата или непрекъснато да осъвременяват знанията и уменията си , или да загубят позициите си на свободния пазар.

Според проф.Белова А. Тофлър в редица свои трудове последователно обосновава съвременните тенденции в развитието на обществото. Той прави убедителен анализ и обобщение на “стремително” настъпващата нова ера, основан на вълновия модел на развитие на обществото. Според него човечеството е преминало през три стадия на развитие, които нарича вълни. Първата вълна се характеризира като аграрно общество, втората вълна идентифицира с индустриалното общество и третата- като постиндустриално общество. Своя вълнов модел А. Тофлър представя като океан, в които бушуват и трите вълни. Първата вълна, която е в основата е загубила своята сила, но е залята от втората. Върху тях връхлита най-мощната- третата вълна, която образува гребена, айсберга на трите вълни. Именно на гребена на вълната се създава силно напрежение и се поражда опасни конфликти между региони, нации, религии, етноси и т.н. Размиват се и се разпадат ценности.

Автоматизираното производство, което е водещото и определящото третата вълна довежда до “гигантски промени” в общественото познание, тъй като икономиката ѝ не може да съществува без високо развитие на познанието.

Скоростта на промените е толкова бърза и необичайна, разрушаваща всички нормални представи, че може да предизвика “шок” у всички възрасти с непредвидими последици.

Като се позовава на много автори, засягащи различните страни на установяващите се реалности (икономика, култура, политика, образование, наука), въз основа на собствените си всеобхватни изследвания в продължение на много години, американският учен А. Тофлър в редица свои трудове последователно очертава съвременните тенденции в развитието на обществото. Той прави убедителен анализ и синтез на стремително настъпващата нова цивилизация. Главоломното ѝ връхлитане може да предизвика много негативни последици, които той нарича “шок” от бъдещето. Ако човечеството не е подготвено да посрещне и преодолее този шок, може да загине. Спасението Тофлър намира свършено различната и нов тип подготовка на младото поколение.

Човекът на свръхиндустриалното общество е изправен пред свръхизбора, породен от изобилието на стоки, от нов начин на живот, на общуване и т.н. Така се появява свръхстимулирания човек, който е претоварен от непрекъснатите промени, поставен пред нови дилеми, сменящи се като забързана филмова лента от ситуации, шокиран от съпътстващата непредвидимост, несигурност. Поражда се необходимост от бърза приспособимост към новата среда, сред която попада.

Основната цел на Тофлър е да разтревожи човечеството, че ако не обърне поглед към младите хора и да им помогне да се подготвят и да формират от най-ранна възраст у себе си очертаните от него качества на личността от третата вълна, нищо добро не го очаква. Основната му теза, е че тези бързо протичащи процеси, за които вече стана дума, предизвикват много негативни шокови последици и ако

не се изгради съвършено нова образователна система, шокът е неизбежен. Новият тип личност Тофлър нарича “асоцииран човек”. За Тофлър асоциираният човек е отворен към промяната, движението, изменението. Притежава висока степен на адаптивност и гъвкавост на мисленето и поведението си. Бързо е темпото на изменение на ценностната му система, актуализира непрекъснатото знанията и представите си за света. Силно отличителна черта на асоциираният човек е находчивостта, предприемчивостта, готовността и потребността да поема риска, краткосрочност на ангажиментите и връзките, отговорност към изпълняваната задача.

Характерът на общуване също се променя по посока да се научат младите хора да създават приятелство бързо, да се опознават, да се прегрупираат в творческата си дейност.

Специално внимание е отделено на формирането на личностните атрибути и социализацията на детето, младежа, зрелият индивид. Акцентуването е върху самоизграждането на ценностната система, умението да оценява самостоятелно и да изразява собствената си позиция, да се формират собствени ценности, свързани с промените в живота и при нови ситуации; да развива у себе си критично мислене; да развива у себе си способността да свързва и интегрира знанията от различни области в ново познание, идеи и т.н.; да развива нестандартно, творческо мислене; да развива комуникативните умения на ученика. Специално внимание се отделя на общуването в познавателната сфера. Не се отминава и потребността за изработване на умение за общуване в семейството, в приятелски кръг, като гражданин и в работа. Ако училището и семейството не направи това, когато детето порасне, то става изолиран и ограничен човек- неинтегриран.

Социално-икономическите промени на съвременното общество в Република България доведоха до болезнено изостряне и задълбочаване на проблемите на българските граждани от ромски произход. Голяма част от българските роми са безработни или получават ниски доходи. Това поставя семействата им в трудни икономически условия за съществуване и оцеляване. Децата им израстват хронично недо-

хранвани, без необходимите средства за нормално съществуване. Техните постоянни спътници- недоимъкът и глада, рано ги тласкат към престъпни деяния- просия, кражби и проституция още в най-ранна училищна възраст.

Поради тези негативни явления в ромските общности, голяма част от ромските деца не посещават училище, изостават в интелектуалното си развитие, остават неграмотни или полуграмотни, в резултат на което се ограничават възможностите им за изява на способностите им в различни човешки дейности.

Другият резултат от посочените негативни явления и трайно изолитране на ромските деца от живота и дейността на хората от другите общности, до непознаване на техния начин на общуване.

Всичко това води до трайно изолитране на гражданите от ромски произход и непълноценното им участие в обществените дейности, до намаляване на възможностите им за интегриране на възрастните и подрастващите роми в цялото общество на страната. С течение на времето процесите на изолация се задълбочават и все по-чувствително противодействат на интеграционните процеси в обществените взаимоотношения.

Промяната става същностна характеристика на цялото общество, а сблъсъците между различни теории, ценностни системи, начини на мислене и общуване, на практически решения и технологии и т.н. се превръщат в ежедневие. Затова според Тофлър съвременния човек не успява да се подготви да живее и твори в него. Тази неадаптивност е заболяване на цялото общество. Той предрича, че болните, шокираните, ще стават все повече, тъй като има много съпротивителни сили. Затова погледът към бъдещето налага огледалото на времето да се завърти на 180°, с убеждението, че един смислен образ на бъдещето може да ни помогне да проумеем настоящето.

Кои са най-съществените характеристики на това нахлуващо слединдустриално (информационно) общество, чийто основни проекти в нашето съвремие са реален факт.

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Сдружение „Свят без граници“ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Министерство на труда и социалната политика.

Определящо значение има бързо навлизащото автоматизирано производство във високо развитите страни от Европа, САЩ, Япония и други. Най-същественото за този начин на производство е, че човекът престава да бъде елемент, част от производствения процес, което е характерно за аграрно-промишленото и механизираното индустриално производство. Той е преди и до производствения процес като конструктор, програматор, организатор, информатор и т.н. Енергията, която човекът влага в конструирането и организирането на производствения процес има интелектуален и творчески характер. Това предизвиква съвършено нови процеси и закономерности. В целия начин на живот, материален и духовен, нахлуват децентрализацията, дестандартизацията, динамиката на изменението и т.н. Човекът се освобождава от безброй условности, морални норми, предписания, зависимости и други. Ролята на всеки индивид в социалния прогрес получава високи стойности. Разкриват се неограничени възможности за разцвета на индивидуалността, на различието и разнообразието, на творчеството. Същевременно се проявява трудната дилема за свободата на избора. Може ли тя да бъде неограничена? Абсолютна свобода, освобождаваща човека от обществото, няма. Историята на човечеството е един низ на борба за свобода на личността. Сега обаче, в условията на свръхизбора, на шеметно бързо изменящи се реалности, ако не се помогне на човека да придобие умения да използва предоставената му свобода, се получава ефектът, който Фром нарича “бягство от свободата”, а Тофлър “шок от бъдещето. Сега младите хора според тях са по-свободни, но и по-объркани, защото психически и практически не са подготвени за себеосъществяване в условията на свръхизбора, да използват свободата за адаптиране към шеметно изменящите се реалности.

Индустриалното механизирано производство в огромните заводи, в които работят много хора, е свързано с необходимостта от строга йерархична зависимост, придобиване на умения за работа на конвейер, специализиране в определени манипулации и т.н. Моделът на индустриалната бюрокрация поражда и тоталитарната система на индустриалното общество. То е организирано на принципите на централизация, концентрация, стандартизация, максимализация, мегаломания, традиционност, сигурност, геополитически ред и традицион-

ност, синхронизация, еднообразие и т.н. Индустриалната цивилизация създаде и съответен тип личност, която Тофлър нарече “организиран човек”. Основните му качества са дисциплинираност, послушание, подчиняване на правилата, избягване на самостоятелни решения. Не е мотивиран за творчество. Стреми се към стабилност, избягва риска, придържа се към стандарта, не сменя работното си място и т.н.

Очертаните социоекономически реалности, установяващи се в съвременното общество, извеждат на гребена на вълната образованието и адаптивността на подрастващото поколение. Автоматизираното общество не може нито да съществува, нито да се развива без високо интелигентни и образовани хора. Човешкият потенциал става най-важната грижа, самоцел на обществото. Социалните качества, необходими за типа личност на слединдустриалното общество, са противоположни на досега съществуващите. Социализацията сама по себе си е безпомощна без образованието. А училището като образователна институция е “безнадежно остаряло”. То е обърнато “назад”, свързано е със стари структури, традиции и ценности, които сега не само, че губят своето значение, но и пречат на този така стремглаво развиващ се странен и непредсказуем свят. Ако общественото не обърне поглед към подготовката на младото поколение да живее в този нов свят, то ще загине. От една сравнително активна институция, залагаща на традициите и приемствеността, училището сега придобива характер на една от най-футурологичните социални организации. Разковничето на прогреса и оцеляването на човечеството се намира в изграждането на свършено нов тип образователни системи, обърнати към бъдещето, а не към миналото, основащи се на съвременната хуманно-индивидуалистична парадигма.

Способността за промяна, доверието в капацитета, са единствените цели, които предложеният модел на социално включване може да постави и които имат смисъл в модерния свят. Нужно е на първо място да се освободи интелектуалното любопитство на хората, на детето, да се представят възможности за изследователския дух. Детето, младежът, зрелият индивид да се развива съобразно интересите си, да придобие опит за движение и развитие в промяната перманентно.

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Сдружение „Свят без граници“ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Министерство на труда и социалната политика.

От друга страна не можем да пропуснем и така важните четири основни принципа на обучение, наречени от Жак Делор “четири фундаментални типа обучение” и “четирите стълба на образованието”- да се научим да знаем, което означава да овладеем способността да разбираме», да се научим да правим, така, че да успяваме да бъдем градивни при всякакви условия, да се научим да живеем заедно, така, че да участваме и да сътрудничим с останалите хора във всички човешки дейности; да се научим да бъдем, а това означава да се движим напред.»

Посочените по-горе фактори са само част от гребена на вълната за непригодността на досегашните модели на интеграция и социално включване на ромската общност в условията на слединдустриалното общество. Поради това ние се насочихме към описание и предлагане на един футурологичен по своята същност иновативен модел на социално включване.

По отношение на ромската общност са правени редица опити за подобряване на благосъстоянието ѝ през последните години. Правителството на Република България изготви редица документи, които да способстват за пълноценната интеграция на ромската общност. Тук ще посочим само някои от тях:

- Като участник в Съвещанието по безопасност и сътрудничество в Европа, (СБСЕ) на 29.VI.1990г. България подписва заключителния документ на копенхагенското съвещание на конференцията по човешкото измерение на СБСЕ.

- Рамкова програма за равноправно интегриране на ромите в българското общество 1999г.

- Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства

- Национална програма за интеграция на ромите в българското общество 2013г.

Количествени резултати се отчитат по отделни проекти, които обаче не намаляват планината от проблеми, които е затрупала общността. Успоредно с това бързината на навлизането на свръхиндустриалното общество поставя и нови предизвикателства, с които ромите трябва да се справят, било то самостоятелно или с вътрешна и външна подкрепа.

Изхождайки от това, че човек цени, това, което дава повече от това, което получава експертният екип реши да експериментира модел на социално включване, който да има няколко основни параметри:

- да не води до зависимост и консуматорство; Считаме, че последните няколко години на пасивни политики спрямо ромската общност доведоха до „закърняване” на гражданската позиция на общността и до абдикирането ѝ от всякакво участие в общественият живот.
- да бъде футурологично ориентиран; Целта ни да бъде насочена към интелектуална мобилизация на отделният човек, акцентирайки на ресурса и капацитета, който има всеки.
- да създава подходяща среда за всеки според способностите и уменията, които има, за да вдъхновява към ново начало и смисъл там, където детето, младежът, зрелият индивид е в неравностойно положение.

3. Описание на методологията

Разсъждавайки и обмисляйки иновативен модел на социално включване анализирахме досегашните опити на неправителствени организации, обществени и държавни институции и правителството за интеграция на ромите в българското общество. Екипа, изготвил помагалото е запознат с редица образователни проекти, проекти за адаптиране към трудова заетост, жилищна политика, а напоследък и т.нар. комплексни интегративни подходи. Визията ни беше да открием нишката, която би свързала всички вариации и проби на успешна и неуспешна на интеграция, но същевременно и довеждаща до реални качествени резултати и да е приложима както в ромска общност, така и във всяка общност на хора в неравностойно положение.

Приемаме критиките и недоверието на професионалистите, работещи в социалната сфера и не претендираме да сме открили „топлата вода“. Предложеният модел е отговор на предизвикателството да представим иновативни модели на социално включване, съвкупност от експертният дългогодишен опит на екипа с работа в ромска общност, уязвими общности, бизнес, правителство, неправителствени организации, социални предприятия, бизнес.

Стъпка 1: Имайте малка цел.

Всеки човек има някакви очаквания. Един от основните предизвикателства на работещите в социалната сфера по отношение на групите в неравностойно положение е, че искаме да решим всички проблеми, с които се сблъскваме в ежедневната си работа с клиенти/доброволци. Друго предизвикателство е акцентирането съзнателно или несъзнателно на принадлежността на клиента/доброволеца към дадена общност- етническа, криминална и т.н. Така работата ни с клиенти/доброволци бива обременена от предразсъдъците и стереотипите и се прехвърля несъзнателно от общността към клиента.

По този начин дейностите ни за социално включване и интеграция лесно биват размити, хаотични, могат да доведат до резултат, но той обикновено се разминава с очакванията ни.

Казано най-семпло : правете нещата с клиентите/доброволците стъпка по стъпка. Не си поставяйте недостижими резултати. Същевременно с това открийте и какви са очакванията на клиента ви/доброволеца- дали те съвпадат с вашите? Не тръгвайте да тичате, преди да сте се научили да ходите.

Когато говорим за доброволчество, коя може да е първата ви цел? Разбира се доброволеца (и вие) да осъзнаете, че той не ви е платен работник. Да, в даден момент може да се случи да бъде нает на щат при вас или на граждански договор, но не давайте напразни надежди, особено на хора, които към момента на включването си при вас са безработни или пък такива, които смятат да сменят работата си.

Стъпка 2 Идентифициране на клиента

С кого да работим, когато визираме доброволството? С децата, с младите хора, със зрелият индивид? Ще получите много отговори и всеки от тях ще бъде правилен. Нашият отговор е обаче- работете с мотивираният клиент/доброволеца, този, който е готов да направи крачката към промяна. Защо? Защото и работещите в социалната (както и в други) сфера/и е необходимо да бъдат съхранени и да бъдат мотивирани да бъдат катализатор на промяната. Нека не забравяме, че именно поради това и през последните години все по-актуална става т.нар. професионална супервизия, като превенция на професионалното изгаряне.

Друг важен момент при работа с мотивиран клиент е, че така по-лесно ще достигате поставените си заедно малки цели. Покриването на една малка цел ще отвори възможност да бъде поставена втора цел и така цел след цел да бъде достигнато до така очакваната от вас и клиента/доброволеца социална промяна и включване.

Важно е тук да отбележим и степента на удовлетвореност и на свете страни в интерперсоналните системи социален работник (сътрудник на терен, общостен модератор и др.) и клиента/доброволеца от видимите резултати, които са стимулатор за продължението на планираните съвместни дейности.

Стъпка 3 Създаване на доверителен контакт

Не смятаме, че тук няма да срещнем противоречия по отношение на така важният принцип „създаване на доверие” у клиента/доброволеца. Замисляли ли сте се обаче колко хора, колко от вашите клиенти/доброволци са разочаровани от държавата, политиките и административните служби? Не смятате ли, че това се прехвърля към вас, като представители на съответната служба и/или неправителствена организация?

Какво можем да направим, какво можете вие да направите? Това е най-трудното и едновременно и най-лесно – да подходим с доверие и непредубеденост към клиента/доброволеца. Успеем ли да го направим, клиента/доброволеца ще бъде спечелен и ще има положителни резултати при реализиране на социалната работа.

Тук следва да припомним на работещите в социалната сфера някои от най-важните за нас съществени принципи, които способстват за спечелването на доверието на клиента/доброволеца:

- Невербалното поведение да води до споделяне, откритост и да покрива думите ви.
- Да не оценяме клиента/доброволеца и да го категоризираме вербално.
- Задачите, дейностите и целите, които си поставяме да не са в конфликт с ценностната система и традиции на клиента/доброволеца.
- Социалният работник да развие у себе си уменията „да слуша” активно.
- Бъдете искрени с доброволеца.

Стъпка 4 Фабрика за мечти

На пръв поглед може да ви звучи и малко парадоксално- фабрика за мечти. И какви мечти фабрикуваме в клиентите/доброволците?

Това е ключовият елемент от методологията за иновативните социални включвания. Експертният екип смята, че ненатрапчивото представяне на възможностите, които стоят пред доброволеца за неговото бъдеще чрез включването в различни по тип дейности и инициативи води до:

- Излизането от обичайното ежедневно състояние на клиента/ доброволеца и попадането му в друга среда, която по естествен начин ще стимулира мотивирането му за по-добър живот, за просперитет във всяка една сфера. Тук даваме за пример ромската общност, която е мигрирала в чужбина. Разбира се, не бихме могли да пропуснем и факторите, които благоприятстват просперитета- работа, образование, здравеопазване. Това са все условия, които са налични и тук, в нашата страна.

- Наличието на ролеви модел, с който клиента/доброволеца да се идентифицира. Всеки от нас в определен етап от възрастта си има кумир, идол. Желанието да бъдеш като съседа си, който има добра кола, хубава къща повишава стремежа на хората за промяна и излизане от статуквото. Това е най-неболезненият начин да предизвикаме промяна за адекватно социално включване „отвътре”, без излишен натиск и сблъскване на ценностната система. Това разбира се, може да проработи, само ако в организацията и/или институцията има служители от уязвимата общност- роми или други представители на групи в неравностойно положение, които да бъдат „ментори” на клиента/доброволеца. Така в реализирането на ежедневните дейности активността на клиента/доброволеца ще зависи от поведението и харизмата на ментора в организацията и/или институцията.

Стъпка 5 Какво ще предложи бенефициента

От съществено значение е конкретността на ангажиментите, които ще бъдат отправени към клиента/доброволеца. Ясното регламентиране на дейностите, часовата заетост, отговорностите и правата са рамката на взаимоотношенията, отправени още при първата среща преди реалното включване в програмата за социално включване.

Това, което екипът препоръчва е официалното приветствие на клиента/доброволеца в организацията/институцията. Всеки човек изпитва желание да бъде важен за някого. Направете така, че доброволеца да е наясно, че се нуждаете от него, но без да предизвикате зависимост към вниманието към него, както и да не вмените чувството за незаменимост.

Един практичен съвет как това да се случи.

Иван е на 19г. и е доброволец в сдружение „Свят без граници“ от около година. Всеки път той се опитва под различен предлог да увеличи регламентираният си престой в организацията, който е три пъти седмично по 2 часа. И всеки път ментора му напомня за отговорността, с договора и клетвата за доброволчество, който е сключил и клаузата, че времето, което дарява с труда си може да бъде намалено, но не и увеличено.

Друг пример, който бихме ви препоръчали е т.нар. Полагане на клетва на доброволеца. Това е едно тържествено събитие, което ще бъде запомнено от клиента/доброволеца. Какви елементи да съдържа Клетвата на доброволеца решавате вие, поради факта, че все още в България не е регламентирано правно статуквото на доброволеца. Разбира се, нашият съвет е „Не прекалявайте с отговорностите на клиента/доброволеца. Той не ви е подчинен, нито път щатен служител.“

Стъпка 6 Включване в програмата за социално включване

Това е същинският етап от програмата за иновативно социално включване. Тук вие вече трябва да сте подготвени с няколко документа, които да предоставите на клиента/доброволеца:

- Договор за доброволчество.
- Клетва на доброволеца.
- Информирано съгласие за ползване на личните данни на доброволеца, съгласно Закона за защита на личните данни.
- Информирано съгласие за заснемане на снимки, видео и аудио-записи, които съпътстват дейностите и инициативите, към които ще бъде прикрепен клиента/доброволеца. Може да бъде нотариално заверено, но не е задължително.
- Дневник на доброволеца. Може да имате общ дневник на всички доброволци или индивидуален дневник. Това също оставяме на ваша преценка. Нашият опит показва, че общият дневник мотивира повече доброволците, защото сме поставили графа „постижения/успехи”, в който окуражаваме доброволеца ежемесечно. От друга страна общият дневник е по-труден за обобщаване постиженията и успехите на всеки от доброволците, когато е необходимо да направите тяхна характеристика.
- Запознаване с вътрешните правила и кодекси за работа на организацията/институцията. Такива са например: Вътрешен правилник, Етичен кодекс и др., които имате изработени и ползвате във вашата работа.
- Индивидуален план на клиента/доброволеца. Индивидуалният план съдържа в себе си краткосрочни цели и постижения и времето им за реализация под наставничеството на ментора. Необходимо е да

се изготви заедно с клиента/доброволеца и да се съгласува с ръководството на организацията/институцията.

Представянето и „напасването” между доброволеца и ментора е важен момент от продължителността на пребиваването на клиента/доброволеца в организацията/институцията. Насрочете дата и час, които са удобни и за двамата. Предварително се информирайте за очакванията на клиента/доброволеца какъв да бъде ментора му, включително дали има предпочитания за пола на наставника си. Това е ключов момент особено при включването на жени-доброволки от ромски етнически произход.

Разбира се, за да бъде успешен този етап е необходимо наличието в организацията/институцията дейности, които са свързани с образованието, здравеопазването, социални дейности и/или предприемачество, към които клиента/доброволеца да е прикрепен.

Тук е важно да отбележим и, че би било добре да се поемат транспортни разходи на клиента/доброволеца, при финансова възможност на организацията/институцията, ако се пътува за изпълнение на дейности в друго населено място и/или да се осигури транспорт. Не би било редно да очакваме, че човекът, който ни дарява безвъзмездно труда си трябва да дарява и други средства за организацията/институцията. Това разбира се би било възможно, но го регламентирайте и направете така, че даряващият освен труд и средствата си да не постави останалите доброволци в неравностойно положение. Или казано по друг начин „да бъде ухаждан” повече от останалите.

Ако правите служебно парти, тайм билдинг- предвидете и доброволците. Декларирайте уважението си към тях и не пропускайте момент да ги окуражите, без да преувеличавате това, което са направили. Това не е ласкателство или комплимент, а израз на благодарност към дареният за организацията/институцията безвъзмезден труд.

Стъпка 7 Реализиране на програмата

Реализирането или встъпването в длъжност на клиента/доброволеца е важен етап от мисията на менторство на наставника. Не трябва да пропускаме факта, че от съществена необходимост е правилната преценка на ресурсите и капацитета, който клиента/доброволеца има и неговите индивидуални възможности.

Понякога ние забравяме, че клиента/доброволеца е възможно да няма нашият опит, или да реализира поставените задачи по начин, по който дори не сме и предполагали и резултатът да е шокиращ- било то положителен или отрицателен.

Поради това са важни точните и ясни инструкции и постоянната обратна връзка за това, дали клиента/доброволеца правилно е разбрал поставените изисквания към него. В противен случай първите дейности могат да бъдат крах.

Много важно е да не пропускаме предишният опит на клиента/доброволеца като доброволец или трудещ се. Това определя и степента на трудност на задачите, които ще поставяме към него. Ако не подберем уместно заданията, които да изпълнява клиента/доброволеца съществува реалната възможност той да получи Синдромът на burnout и поради него или да намали ефективността си и/или да го загубим както ние, така и други организации/институции като доброволец.

Стъпка 8 Периодична оценка на постиженията

Периодичната оценка на постиженията на клиента/доброволеца се реализира на два етапа.

Първият етап е вербалната оценка от ментора, към който той е прикрепен. Вторият етап е писмената оценка в дневника на доброволеца, съобразно изготвеният предварително индивидуален план.

И двете са от съществено значение, тъй като първата дава „знак“ на доброволеца, че е постъпил правилно при реализация на поставените му задачи, а втората помага за изготвянето на адекватен профил (характеристика) на доброволеца с неговите умения и възможности.

Стъпка 9 Преодоляване на зависимост от програмата

Както вече споменахме важен елемент преди встъпването в доброволчество е да конкретизираме времевият обхват на дареният ни безвъзмезден труд. Дали ще бъде два или три пъти в седмицата по няколко часа или кампанийно, това зависи от организационна ви структура, обхвата на дейностите, които изпълнявате и капацитета ви да поемете доброволци.

Най-лесният начин за това е да го регламентирате в договора с клиента/доброволеца, а в последствие да не променяте предварително уговорените рамки, освен за понижаване на дареният ви труд.

С течение на времето между наставника и клиента/доброволец е необходимо с цел превенция на зависимостта към програмата да се поддържат единствено и само професионални отношения. Наличието на приятелство между наставник и клиент/доброволец ще постави останалите доброволци в неравностойно положение, което е възможно да промени отношението към организацията/институцията и ефективността на реализираните от клиента/доброволеца дейности.

Когато все пак е налице приятелство най-добрият начин е да се смени ментора. Така организацията/институцията ще се предпази от конфликт на интереси и ще може да продължи да модерира работата с дареният труд. Разбира се това може да доведе до отказ на клиента/доброволеца от даряване на труда му. Въпреки това, направете го. Правилата важат за всички. Отстъпите ли веднъж, винаги ще се намери някой, който да ви го припомни.

Преодоляването на зависимостта от програмата не е лека задача. Тя корелира с професионалните качества на ментора, с професио-

налната супервизия, която ментора ще получи в резултат на работата с клиента/доброволеца.

Бихме могли категорично да заявим, че придържането към принципите и правилата, поставени още от преди встъпване в програмата с клиента/доброволеца е от съществено значение за преодоляване на зависимостта от програмата за социално включване.

Стъпка 10 Приключване на програмата

Като всяка програма, така и тази си има своя край. Той може да настъпи при следните обстоятелства:

- Отказ на клиента/доброволеца. Отказът може да бъде депозиран устно, но е необходимо да бъде документално оформен. Не забравяйте, че ако имате предварително направен график за дейностите с клиентите/доброволците винаги е добре да имате резервен клиент/доброволец, който да поеме функциите на този, който липсва.

- Преместването му в друг град, държава. Обикновено това се случва доста често в ромската общност- т.нар. икономическа мобилност. Това, което ви препоръчваме да направите е да насочите клиента/доброволеца към друга подобна на вашата като структура организация/институция, в която той да продължи да предоставя доброволно безвъзмезден труд.

- Настъпване на заболяване или смърт. Някои заболявания, включително и тяхното хронифициране биха могли да доведат до продължително отсъствие на клиента/доброволеца от програмата и да възпрепятстват реализирането на някои дейности.

- Постигане на целите на програмата спрямо клиента/доброволеца. Това е най-благоприятният финал на програмата. Амбициите ни са прилагайки модела да имате максимално повече случаи в работата си с клиенти/доброволци, които да завършват успешно.

Както и приемането на клиента/доброволеца във вашата организация/институция го правите тържествено, така и приключването нека бъде подобаващо за човека, дарил безвъзмездно труда си.

Можете да направите малко парти, да връчите сертификат и да направите кратка мултимедийна презентация, в която да опишете постиженията на клиента/доброволеца. Подарете албум със снимки или приз, каквото прецените, в зависимост от финансовият ресурс, който може организацията/институцията да си позволи. Но не пропускате да декларирате уважението си.

Заклучение

Мисията на представените иновативни модели за социално включване чрез прилагане на доброволчество в областта на предоставянето на образователни, здравни и социални услуги е да осигури личностно и обществено развитие, да предостави възможност на всеки да реализира интелектуалния си потенциал и способности, да придобие увереност в себе си, да постига стремежите си, да формира нагласи и умения за гъвкаво и адаптивно поведение и непрекъсната реорганизация на личното си време.

Разбира се, не всичко проработва. Затова ние споделяме мнението, че трябва да се учим от нещата, които не проработват.

На пръв поглед представеният модел звучи невъзможно, но невъзможното може да стане възможно и възможното може да стане реалност и самата реалност да стане невъзможното.

Можем да направим много, когато имаме фокус. Нашият експертен съвет е: „Не тръгвай да тичаш, преди да си се научил да ходиш.“ Прави нещата стъпка по стъпка и за да си сигурен, започни с нещо малко.

Това е нашите иновативни модели на социално включване. Концепцията да пробираме нови модели и да ви го опишем, е за да можем да направим по-голяма социална промяна и включване на уязвими общности, с фокус в ромската. Заедно.

Литература

1. Белова, М. и колектив, “Теоретични основи на възпитанието”, София, 1997г.
2. Белова, М. “Адаптивността и нестандартността на личността в условията на глобализация”, София, 2004
3. Закон за народната просвета. Обн. ДВ бр.86 ат 1991, изм. Бр.90 от 1996, изм. и доп. бр.36 от 1998, изм. и доп. Бр. 90 от 2002г.
4. Защита на малцинствата-сборник от документи, София, 2001г.
5. Делор, Ж. “Образованието- скритото съкровище” Доклад на Международната Комисия за образование на XXI век. ЮНЕСКО, 1996г.
6. Илиева, М., Илиев, Г. “Единни в многообразието”, Тракийски университет – ДИПКУ, гр. Стара Загора, 2011г., ISBN 978-954-691-070-7
7. Илиева, М. “Ефективни подходи за насърчаване на ранното детско образование в ромски общности”, сб. “Образователни стратегии, иновации и модели”, Тракийски университет – ДИПКУ, гр. Стара Загора, 2011г., XII Национален педагогически форум с международно участие, ISBN 978-954-691-069-1
8. Илиева, М. “Образователни тенденции и предизвикателства в предучилищното образование и ранната детска възраст на ромските деца в България”, сб. “Съвременност и традиции в предучилищното образование”, ЧСОУ „Делфините”, 2012г.
9. Илиева, М., Атанасова, Ж., “Обучение на учители за работа в мултикултурна образователна среда”, сб. “Непрекъснатото образование – предизвикателство пред съвременния човек”, Тракийски университет – ДИПКУ, гр. Стара Загора, стр.56, 2009г.
10. Илиева, М. “Предизвикателства на превенцията на изоставянето и институционализацията в ромска общност”, сб. «Население», БАН, гр. София, стр.152, бр. 3-4, 2009г.
11. Илиева, М. “Съвременни тенденции в образованието на децата (в частност на ромските деца) в условията на глобализация”, сб. “Многообразие без граници”, Институт Отворено общество, гр. София, 2008г.
12. Меморандум за непрекъснатото образование. Европейска комисия по образованието, Брюксел, 2000г.

13. Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите 2012-2020г.
14. Рамкова програма за интеграция на малцинствата
15. Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства, одобрена от министъра на образованието и науката на 11 юни 2004 г.
16. Тофлър, А., „Шок от бъдещето”, София, 1992г.
17. Ilieva, M., Krumova, T. „The health status of Romani Women in Bulgaria”, CIADT “Amalipe”, OSI, Veliko Turnovo, 2008



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси 2007-2013», съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от сдружение «Свят без граници» град Стара Загора и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.