

ЧОВЕШКИЯТ ФАКТОР

Светлана Благоева



Каквито и условия да има в един детски център, основният фактор, който определя качеството на грижата за децата, остава човешкият фактор: начинът, по който възрастните се отнасят с децата, общуват и играят с тях; отношенията между самите възрастни, които задават модел на поведение; нещата, на които възрастните учат децата; ценностите, които им предават; както и цялостната атмосфера, която изграждат. Затова и в един детски център с родителско участие е от особена важност да се събере подходяща група родители със сходни възгледи. Следваща стъпка е те да се включат в съответното обучение, което да систематизира и хармонизира възгледите

им, за да бъдат положени основите за изграждане и поддържане на екип със споделени цели и ценности; както и да се постави акцент върху качеството на човешките отношения като цяло и в частност върху изграждането на позитивна атмосфера, изпълнена с толерантност, добронамереност, готовност за взаимопомощ и желание за израстване и усъвършенстване.

Изграждането на екип включва в себе си разбирането от всички членове за целта на дейностите, взаимното опознаване, зачитането на индивидуалните умения, както и установяването на метод на работа. А също и: споделянето на идеите, сътрудничеството, букетът от взаимоотношения и подкрепата.

За да се превърне в екип, групата от членове преминава през различни периоди: опознаване, определяне на целите, разпределяне на ролите, приемане на правила и изработване на процедури, решаване на конфликти, идентифициране като екип. В добре балансирания екип присъстват хора, заемащи различни роли и позиции, към които имат своите предпочитания и предразположения. Такъв екип носи в себе си способността да анализира непрекъснато потребностите и уменията на хората, с които разполага.

Родителите



За разлика от всяка друга детска градина, било то частна или държавна, особеното в един родителски кооператив е активната роля на родителите и начинът, по който те участват в живота на детския център. Родителската роля може да бъде чисто организационна (състояща се в инициране и създаване на центъра, намиране на подходящо помещение и наемане на персонал, а след това – поддръжка и управление на центъра); родителите могат да участват активно в

отглеждането и заниманията с децата, поемайки дежурства на ротационен принцип (като друг инициира създаването на кооператива и поддържа неговото функциониране), или пък комбинация от двата аспекта – родителите инициират и създават центъра, а след това участват активно в неговото управление, както и в заниманията с децата. Възможно е също различни членове на кооператива да са различно въввлечени в дейността му – някои от тях поемат административната, а други – образователно-занимателната част; или пък някои работят и участват главно финансово, докато други разполагат с повече времеви ресурс и са по-ангажирани в центъра. Какъвто и модел на кооператив да бъде избран, важно е да има обсъждане и солидарно вземане на решение за оптималния вариант, както и разбиране на ролята, която всеки от родителите играе и ясно договаряне помежду им (най-добре в писмена форма чрез изработване на устав и сключване на договор с всеки един от родителите с ясно разписани отговорности и задължения). В родителския кооператив се преплитат няколко роли – родителите са не само ползватели на услуга, но и партньори, колеги, доброволци, работодатели; и това обогатява, но и усложнява взаимоотношенията им и затова ясният регламент е от особена важност.



В идеалния случай, повечето роли се изпълняват от родителите, особено ако сред тях има хора с различни професии – педагози, психолози, художници, дизайнери, счетоводители, специалисти по човешки ресурси и пр. Възможно е също така родители да се специализират в изпълнението на определени задачи, без да имат конкретните професионални умения за това, като се допитват до специалисти в случай на нужда. Друг вариант е да наемат временно или на постоянен трудов договор специалист за изпълнение на определени задачи,

например учител за занимания с децата; счетоводител; психолог и пр. При всички случаи обаче, поддържането на един детски център изисква комплекс от умения и е най-рационално, ако по-голямата част от тях се покриват от самите родители на доброволен принцип или срещу намаляване на месечната вноска; в противен случай цената за поддръжка на центъра би могла да стане твърде висока. От друга страна, добре е да има поне един възрастен, който е на разположение на всички деца, без да е ангажиран със собственото си дете.

Като членове на екипа родителите участват в административни срещи, в които обсъждат различни организационни въпроси и планират предстоящи събития и програма, която да предложат на децата. За всеки предстоящ месец се изготвя график, на базата на който родителите поемат своите ангажименти. Когато възникне ситуация, в която се налага дежурният да отсъства, той има ангажимента да намери заместник сред другите родители.

Членовете на екипа – изисквания и квалификация



В обособяването на екип за работа с деца първото нещо, което поставя основата за жива и автентична връзка с децата е нагласата към тях. Няколко базисни компонента определят това: чувствителност спрямо потребностите на всяко отделно дете, мотивираност за работа с дадената възрастова група, добра комуникация както с децата, така и в екипа, умения за общуване с родителите, чувствителност към различията и разбиране за културните особености и потребности на децата.

За разлика от традиционната детска градина, родителският кооператив разчита в голяма степен на доброволния труд и участие на родителите. Малките групи, близката до семейната среда, смесените възрастови групи предполагат различен подход в изискванията към персонала. От огромно значение е и доколко родителите се познават предварително помежду си и доколко са изградили вече доверие един към друг.



При наемане на външни лица (особено в ролята на учители и възпитатели), препоръчително е те да имат образование в областта на педагогиката (предучилищна педагогика), но това не бива да е задължително условие. Предвид спецификата на работата в родителския кооператив, много хора с близки професии биха се справили чудесно с ролята след кратко обучение. По-решаващ фактор в случая би бил ентузиазмът за работа с деца; професионалните умения и натрупан опит в сродна област; готовността за партниране с родителите; както и желанието за продължаващо образование и самообразование.

Важно е всеки един от членовете на екипа да бъде запознат с процедурите за действие в спешни ситуации и с Правилника за вътрешния ред на детския център. Също така, за всеки член от екипа е добре да има изготвена длъжностна характеристика. Това е отправната точка в изискванията за подбор и наемане на членове на екипа. Важно е и да се спазва стриктна документация. Наборът от необходими документи включва:

- ✓ паспортни данни за всички, поемащи отговорност за други деца в отсъствието на родителите им;
- ✓ свидетелство за съдимост;
- ✓ налични данни за здравен статус;

- ✓ психологически профил.

Опитът във Великобритания показва, че е особено необходимо да се спазва условието децата да не бъдат оставяни сами в присъствието на човек, който не е преминал съответната процедура за подбор и не е получил одобрение за работа с деца.

От гледна точка на безопасността и за да може да се реагира при потенциални инциденти, важно е в центъра винаги да има поне двама възрастни. Единият от тях би могъл да изпълнява административна роля или пък да работи „от дома“ в съседна стая, без да е пряко ангажиран с децата, но в случай на нужда да е готов да се включи. Важно е също така във всеки момент да има поне един възрастен, който е изцяло с децата и не се занимава с друга дейност (администриране, почистване, приготвяне на храна или разтребване). При това, при по-голям брой деца е необходимо да има повече от един възрастен. Това е и едно от основните изисквания за качествена грижа за децата, което дава възможност за индивидуална работа с всяко от тях, позволява организирането на занимания в големи и по-малки групи и дава възможност за участие не само в организирани от учителя занимания, но и в свободни игри – нещо, което е трудно постижимо, ако един възрастен отговаря за петнадесет-двадесет или повече деца.



Въпреки че практиката у нас е на една група от 20-30 деца да има една учителка и една помощник-възпитателка, съвременните световни стандарти в грижата за децата клонят към съотношение 1:5, като за деца под 3 години това съотношение спада до 1:3, а за деца над 4 е 1:8. Убедени сме, че подобни трябва да са критериите за качествена грижа за децата и у нас.

В Националните стандарти за грижи за децата във Великобритания изискванията за минималното съотношение между персонал и деца е както следва:

1:3	за деца под 2 г.;
1:4	за деца на 2 до 3 г.;
1:8	за деца от 4 до 7 г.

Съотношението възрастни:деца е съществено, но не по-малко важна е и подготовката на възрастните за задълженията им в детския център. Затова и от основна важност е провеждането на въвеждащи и поддържащи обучения за екипа както в самото начало, така и след това.

Обучения за екипа



Обучителните модули са структурирани в няколко насоки, които да допринесат за развиването на умения за оказване на първа помощ; умения за защита на децата; познания за ранното развитие на детето; умения за общуване с детето; умения за водене на малки групи от деца; умения за разрешаване на конфликти; практически курсове в определена област (готварство, приложни изкуства, езици и др.). Ето някои примерни обучителни модули:

- **Умения за оказване на първа помощ**

В този модул е поставен акцент върху необходимите умения за оказване на първа помощ, връзка със съответните звена и институции, реакции в спешни случаи и изготвените за целта процедури.

- Умения за защита на децата

Модулът разглежда ефекти от травматични преживявания върху детското развитие. Поставя във фокус проявленията на злоупотребяващо поведение спрямо децата и начините на противодействие. Членовете на екипа се обучават да разпознават симптоми на насилие върху деца, включително когато се касае за negliжиране.

- Ранно развитие на детето

Този модул акцентира върху разбирането за потребностите на децата в ранна възраст и начините, по които откликваме (характеристики на развитието на децата в ранна възраст, начинът им на комуникиране с околните и с по-големите деца). Разглеждат се особеностите в развитието (употребата на езика, страховете в ранна възраст и реакциите на родителите и възпитателите, когнитивното развитие, научаването като процес).

- Умения за общуване с детето

Тук се развиват умения за разпознаване на емоциите у детето ; начини за улесняване на изразяването на чувствата; сигналите, които децата отправят; процеса на изграждане на идентичност и самочувствие; процеса на отделяне и въвеждане в среда от връстници.

- Умения за водене на малки групи от деца

В този модул членовете на екипа биват обучени в практически умения: какви игри да предлагат (с цифри, с букви, с движения), избор на подходящи занимания според възрастта (разказване на приказки, изучаване на песни, рисуване, апликиране, моделиране, готварство). Добре би било да се остави пространство за разработване на примерен план за водене на група. В този

модул се обхваща материал, свързан с ефективността на екипа и подкрепата на екипа в процеса на научаване при децата; ролята на водещия, ролята на въвеждането на правилата и възможността за равнопоставено участие на всички деца в групата.

- Умения за разрешаване на конфликти

Модулът предлага практически умения за справяне с предизвикателно поведение. Работи се върху конкретни казуси, базирани на теоретичната подготовка на предходните обучителни модули. Допълнително се предоставя възможност за разглеждане и дискутиране на правилника в съответния детски център и приложението му в конкретни ситуации.

Наборът от обучителни модули, обхващащи информация и практически умения зависи от потребностите и спецификата на детския център. Водещото в изготвянето на подобна обучителна програма за екипа е покриването на базисни знания за детското развитие, безопасността на средата и уменията за работа с деца.

Ефективна комуникация



Ангажираността и качеството на работата на екипа се базира на доброволно участие в една хоризонтална мрежа, в която липсва строга йерархия и властови механизми за упражняване на контрол. Затова и личната отговорност и добросъвестност на всеки един родител са от особено значение, а заедно с тях и умението за ефективна комуникация с всички членове на екипа.

В тази връзка, от съществено значение е осигуряването на пространство, в което членовете на екипа комуникират помежду си без участието на децата и обсъждат ситуации, които са ги затруднили. В хода на работата екипът изработва свой стил на комуникация между членовете и свой маниер на отразяване и даване на обратна връзка. Предлагаме няколко основни пункта в изграждането на умения за даване на обратна връзка:

- ✓ ясно аргументиране на становището;
- ✓ окуражаване – повечето хора се нуждаят от насърчаване в тази част от работата си, с която се справят. Това означава, че е добре да се стартира с “положителното”. Когато се акцентира върху приноса, а не върху пропуските или грешките, е много по-вероятно да се обърне внимание и на неуспешната част от задачата.
- ✓ избягване на общи коментари – когато няма конкретика, общите коментари не са много полезни при развиването на умения.
- ✓ избор на приоритетен въпрос, по който да се обсъжда и да се връща мнение.
- ✓ фокусиране върху поведението или реакцията, а не върху личността.
- ✓ предлагане на информация, върху която може да се работи – обсъждане на поведение, което може да бъде променено.
- ✓ предлагане на алтернативи.
- ✓ даване на обратна връзка по описателен, а не оценяващ начин.
- ✓ поемане на отговорност за даването на обратната връзка.



Умелото даване на обратна връзка предлага на хората информация за самите тях по начин, по който им се предоставя избор дали да действат или не. То може да помогне на човека да разбере последиците

от всяко свое решение да се промени или да не се промени, но не предписва промяната.

Обратната информация говори както за получаващия, така и даващия. Тя показва много за неговите ценности. Ако се заслушаме в обратната информация, която даваме на другите, можем да научим много и за самите нас.

Даването на обратна връзка има своята сила възможно най-скоро след определено събитие. Изключение може да се направи, когато афектът е толкова силен, че поставя под въпрос осигуряването на конструктивна обратна връзка.

Изграждане на доверие



Доверието между родителите, децата и специалистите в един детски център е от решаващо значение за изграждането на климата и установяването на хармонични взаимоотношения.

Колкото повече хората от един родителски кооператив се опознават помежду си, толкова по-интензивни стават взаимните чувства. В този смисъл доверието започва от опознаването на качества, способности, възможности. За него се изискват целеустремени усилия. То се създава от реакциите, поведенията, действията и отношенията на хората. Доверието носи в себе си парадокс – от една страна то изисква да бъде спечелено, но от друга, преди това да се случи, то трябва да бъде дадено.

Използвана литература:

Наредба за критерии и стандарти за социални услуги за деца.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135474534>

Правилник за прилагане на Закона за закрила на детето.

<http://lex.bg/laws/ldoc/2135469520>

Конвенция за правата на детето.

<http://www.bghelsinki.org/index.php?module=pages&lg=bg&page=zdeca>

Providing Positive Guidance, Guidelines for Early Childhood Education Services, Ministry of Education, New Zealand.

<http://www.lead.ece.govt.nz/ManagementInformation/GoverningAndManaging/ProvidingPositiveGuidance/DevelopingAPositiveEnvironmentForLearning.aspx>

Learning Journeys: A Guide for Families, Students and Early Years Professionals 2007 -2008, Pre-school Learning Alliance, UK. <http://www.pre-school.org.uk/document/156>



Светлана Благоева е психолог. В продължение на 6 години работи психотерапевтично с възрастни, а в последните 3 години – и с деца и техните родители; работила е с групи юноши от домове за деца, лишени от родителски грижи, както и с юноши от възпитателни училища – интернати; в практиката си е придобила умения в областта на кризисното интервениране; има опит в работата с групи (обучителни модули за професионалисти, организационно консултиране на екипи, тренинги за специалисти в сферата на туризма).