





д-р Надя Стойкова; доц. Нели Петрова – Димитрова

София, 2011

Програма за позитивно родителстване

Наръчник за обучители

Автори

Д-р Надя Стойкова – първа и втора глава

Доц. Нели Петрова – Димитрова –от трета до осма глава

Издава:

Сдружение Институт по социални дейности и практики



Адрес: София 1000
 ул. Княз Борис I, № 78, ет. 2
 тел. +359 2 852 47 13
 sapi@sapibg.org
 www.sapibg.org

Издава се с финансовата подкрепа на фондация



Предпечат: Тара Дизайн ЕООД

Copyright © 2011 Институт по социални дейности и практики

ISBN 978-954-92711-8-8

Разпространява се безплатно

Съдържание

I. Въведение в програмата	5
1. Цел на програмата.....	5
2. Методика на работа, използвана в програмата.....	5
3. Участници	6
4. Продължителност на програмата.....	6
5. Структура на програмата	6
II. Съдържание на програмата	7
Сесия № 1	7
Приложение № 1	11
Сесия №2	12
Приложение № 2	15
Приложение № 3	16
Приложение № 4	19
Сесия № 3	20
Приложение № 5	25
Приложение № 6	28
Сесия № 4.....	29
Приложение № 7	33
Сесия № 5.....	36
Приложение № 8	41
Сесия № 6.....	43
Приложение № 9	46
Сесия № 7.....	47
Приложение № 10	51
Приложение № 11	52
Сесия № 8.....	54
Приложение № 12	58
Сесия № 9.....	60
Приложение № 13	63

Сесия № 10	64
Приложение № 14	66
Приложение № 15	68
Сесия № 11	70
III. Професионални роли при водене на група	71
IV. Първа среща с групата.....	78
V. Как да подпомогнем ефективността на групата	86
VI. Как да стимулираме емоционалния климат в групата?....	101
VII. Основни стадии в развитието на групата и задачите на социалния работник	107
VIII. Оценка на резултатите	118
Библиография.....	124

I. Въведение в програмата

Програмата за позитивно родителстване се опитва да подкрепи обучението на родители, което е базирано на резилианс подход, т.е. да развива уменията на родителите да бъдат родители, да ги подкрепи в изпълнението на тази роля като се развият техните умения за общуване, доверие и приемане на детето, както и да се използват техните ресурси. Програмата е разработена като е съобразена с основните постулати на позитивното родителстване и с концепцията за ефективното общуване, разработена от Томас Гордан. По същество тя има за цел да допринесе за изграждане на доверие между родителя и детето, да подкрепи връзката и общуването между родител и дете по позитивен начин, както и да подкрепи родителя във възпитанието на детето, без употреба на насилие като се помага на родителя да придобие и развие алтернативни позитивни стратегии.

1. Цел на програмата

Програмата цели да повиши уменията на родителите да бъдат родители като придобият познания и умения за позитивно родителстване.

По-конкретно програмата цели да помогне на родителите да придобият умения да коригират неприемливото поведение на децата си, без да губят контрол или да използват насилие над тях. По този начин програмата ще допринесе за това родителите да могат да възпитават децата си пълноценно, без да прибегват до насилие.

2. Методика на работа, използвана в програмата

Тъй като програмата е предназначена за обучение на възрастни, т.е. родители, то тя е разработена изцяло върху парадигмата за обучение на възрастни. Основните подходи и методи за

обучение на родителите са т.нар. методи за активно учене. В програмата се използват казуси, ролеви игри, дискуссионни групи, презентации и др.

3. Участници

Програмата е предназначена за родители с деца на възраст между 7 и 14 години, които изпитват трудности във възпитанието на децата си. По-голямата част от упражненията са разписани за родители с деца на тази възраст. Би могло програмата да се ползва и за родители с по-големи тийнейджъри или с по-малки деца, ако част от упражненията се адаптират. Предвижда се броят на участниците да бъде между 5 и 8 участника, което да даде възможност за по-голяма ефективност на обучението и за повече лично включване на всеки от участниците в общата работа на групата.

4. Продължителност на програмата

Програмата е разписана в 11 сесии. Предвидена е да се реализира в рамките на 3 месеца при честота един път в седмицата.

5. Структура на програмата

Първата част е въвеждаща част в програмата. Тя има за цел да се повиши чувствителността на родителите към проблемите на детето, към техните представи за добро родителстване и да преодолеят някои от митовете и страховете на родителите, които им пречат да изградят позитивна връзка с детето си.

Втората част е насочена към придобиване на умения и познания за активно слушане и за противопоставяне на неприемливо поведение на детето по позитивен начин. В тази част родителите ще имат възможност да се запознаят подробно с основните разлики между ефективните и неефективни словесни послания, както и различни техники, които помагат активното слушане или затрудняват ефективното общуване.

II. Съдържание на програмата

Сесия № 1

Цел на сесията: Да повиши саморефлексията на родителите. Да подкрепи изграждането на реалистична и позитивна представа за ролята и отговорността на родителя.

Занятие № 1 „Въведение в темата за родителството“

Упражнение № 1. „Нека да се запознаем“ – около 5 минути

Цел: Да се опознаят и да се намали напрежението между участниците в групата

Инструкция: Отделете време всеки от участниците да се представи пред групата. Помолете всеки от участниците когато се представя също така да каже малкото си име, неговото значение, ако го знае и на кого кръстен.

Упражнение № 2 „Правилата на групата“ – 5 минути

Цел: Да се подкрепи груповия процес и общуването чрез правила.

Инструкция: Въведете правилата за работа в групата и ги запишете на постер. Използвайте основно правилата, които групата ще подаде. Тук има някои примерни правила:

- Да се уважаваме;
- да се изслушваме;
- да спазваме конфиденциалност;
- да уважаваме времето на групата и да се идва на време;
- всеки има право да изразява мнение;
- всеки има право на различна гледна точка;
- всеки участва и се включва в работата на групата и др.
- всеки говори за себе си и от първо лице
- друго

Упражнение № 3 „Моите очаквания” – от 5 до 7 минути

Цел: да се опознаят очакванията на групата.

Инструкция: Проведете мозъчна атака, за да съберете очакванията на всеки от участниците. Помолете ги да споделят как са разбрали за програмата и какви са техните очаквания, т.е. защо са решили да се включат в нея.

Запишете ги на постер, без да оценявате или отхвърляте. Пазете ги. По средата на курса ще ги проверите отново. След като приключите с очакванията, запознайте участниците със съдържанието на програмата.

Упражнение № 4 „Геометричните фигури” – от 15 до 20 минути

Цел: Да се повиши чувствителността на родителите към различието

Инструкция: Пригответе достатъчно на брой геометрични фигури от хартия: кръгове, правоъгълници, квадрати, триъгълници и овали. Помолете всеки от участниците да си избере по една фигура за всеки член от семейството си: за себе си, за детето/та си, за съпруга си и т.н. (само членовете, с които живее заедно). Оставете им време да помислят и да направят своя избор. Помолете ги да напишат имената върху листчетата на членовете от собственото им семейство. *Необходимо време от 5 до 7 минути.*

Проведете дискусия. Помолете всеки от участниците да покаже какво е избрал и да разкаже защо се е спрял на тези форми за себе си и за останалите членове на семейството си, особено внимание обърнете за асоциацията или мотивите, с които избира формите за детето. В зависимост от броя на участниците, ако групата е малка между 5 до 8 човека, *ще е нужно около 10 до 20 минути.*

Изводите от играта могат да се използват, за да се илюстрира, че често децата ни са различни от нас; има неща, с които те ни изненадват приятно и неприятно; нашите очаквания към децата ни също са различни и може би и ние изненадваме тях. Различието не е задължително да е проблем, то дава богатство, което трябва да се открие. Понякога различието ни създава неудобства, защото ни е трудно да го разберем и да го приемем.

Упражнение № 5 „Моите спомени” – 15 минути

Цел: Да се повиши саморефлексията на родителите по отношение на техните преживявания и представи за родителството.

Инструкция: Проведете мозъчна атака като поставите следните въпроси на родителите:

1. Припомнете си когато разбрахте, че ще станете родител, какво си представяхте, че е да си родител?

2. Какви емоции изпитвахте?

Помолете всеки от участниците да сподели и го запишете на постер.

Поставете въпросите отново, но отнесени сега към тяхното настояще:

1. Сега какво си мислите, че е да си родител? Какво представлява това да си родител? Какво се очаква от вас като родител?

2. Какви чувства изпитвате сега?

Запишете отново споделеното от участниците. Заедно с тях направете обобщението: Има ли някаква разлика тогава и сега по отношение на разбиранията им? Имали разлика тогава и сега по отношение на чувствата им? Опитайте се да обобщите някой от страховете и притесненията им, ако излизат такива.

Упражнение № 6 „Разпространени схващания” – 35 минути

Цел: Да се запознаят родителите с различни схващания, които пречат на отношенията между родител-дете

Инструкция: Помолете родителите да се разделят по двама. Поставете им за задача да се интервюират един друг: „Вие сте журналист, който прави проучване относно как хората на времето са възпитавали децата си? Какво са приемали, че е редно и правилно? Какви разбираня са имали за възпитаните на своите деца? (Запишете това, което установявате, за да го представите пред групата.)” Дайте около 5 минути за тази задача. Помолете участниците да си сменят ролите: „Сега вие сте журналист, който

се интересува днес какви са разбиранията на хората за възпитанието, какво е правилно и какво не е? Какви са съвременните схващания?" (*Запишете това, което установявате, за да го представите пред групата.*) Дайте около 5 минути за тази задача. Помолете участниците да споделят, запишете всичко на постерите. Около 10 минути за двете групи

Пригответе постер с някои **твърдения, които илюстрират различни схващания** по отношение на ролята и отговорностите на родителите (виж Приложение № 1). Разгледайте някои от най-разпространените вярвания сред родителите, които водят до трудности в общуването между тях и детето.

Упражнение № 7 „Обратна връзка” – 5 минути

Цел: Да се провери как родителите възприемат обучението и поднесения материал

Инструкция: Помолете родителите да кажат, ако са журналисти, които пишат статия за днешното обучение, какво заглавие биха сложили на статията?"

**Разпространени твърдения по отношение
на родители и деца**

1. Децата се бунтуват срещу авторитета и властта на родителя, затова трябва строг подход
2. Децата често са неблагодарни и егоистични към родителите си, затова не трябва да се правят компромиси с тях
3. Войната между поколенията е неизбежна
4. Децата си мислят, че другите са им длъжни
5. Родителите са прекалено меки с децата си, затова имат проблеми
6. Родителите често са заети и не обръщат внимание на децата си, затова не могат да ги възпитават добре
7. Родителят винаги трябва да може да излезе от ситуацията като победител
8. Детето трябва да си знае мястото
9. Родителят няма право на слабости, трябва винаги да е подготвен
10. Родителите са вечно недоволни от децата си, затова децата бягат от тях
11. Родителите се страхуват, че ако отстъпят, детето ще им се качи на главата.
12. С детето трябва да сме твърди, за да ни уважава
13. Детето ми е с по-силна воля от мен.
14. Не мога да съм твърд с детето ми, защото не мога да понасям как то страда, когато го наказвам.

Сесия №2

Цел на сесията: Да се повиши чувствителността на родителите към общуването в групата и семейството.

Упражнение № 1 „Да нарисуваме обща картина” – 5–10 минути

Цел: Да се развият отношенията в групата, така че да се улесни споделянето между участниците

Инструкция: Помолете участниците да нарисуват обща картина. Всеки от тях има право да нанесе само един елемент, един детайл като точка, кръгче, черта, спирала, но не може кръгче с две точки. Не могат да говорят и да казват, само наблюдават и решават какво да нарисуват. Помолете участниците един по един да нанасят детайл, който искат. Нека всеки от групата да участва, ако групата е малка добре е да се повтори и потрети, докато започне картината да придобива някакъв вид.

Дайте възможност на всеки от участниците да каже как се чувства, каква е била целта му, а какво се е получило. Какво изводи можем да си направим?

Изводите от играта могат да се използват за работата ни по отношение на общуването: понякога интерпретираме погрешно това, което другия прави. Да наблюдаваш не е достатъчно, за да се разбираме, имаме нужда и да си говорим; ако човек не разбира какво другият прави, му е трудно да го подкрепи и тогава може да се откаже или сам да си прави нещо различно и т.н.

Упражнение № 2 „Връщане на лентата” – 5–10 минути

Цел: Да се припомнят важните изводи от предната сесия

Инструкция: Помолете всеки от участниците да сподели какво му е направило впечатление от предната среща и дали е имало нещо, върху което е продължил да мисли?

Припомнете, че всеки от нас има различни схващания и обяснения на проблемите в общуването с нашите деца. Тази програма ще им помогне да разбират поведението на децата, както и своите реакции, породени от поведението на детето

Упражнение № 3 „Поведението на моето дете” – 25 - 35 минути

Цел: Да се повиши рефлексията на родителите по отношение на тяхното разбиране за приемливо и неприемливо поведение на детето

Инструкция: Помолете родителите да направят списък с неща, които харесват в поведението на своето дете, и такива, които не харесват и искат да се променят. Дайте им време да помислят – около 5-7 минути.

Помолете ги да споделят с групата, нека първо всички да кажат за позитивното, което харесват у детето си и неговото поведение, а след това за това, което искат да се промени. Дайте време за споделяне до 10 минути.

Упражнение № 4 „Поведенческият прозорец” – 20 минути

Цел: Да се повишат познанията на родителите по отношение на приемливо и неприемливо поведение на детето

Инструкция: Направете презентация върху „Поведенческият прозорец” по Томас Гордън (Приложение № 2). Пригответе постер, който показва поведенческия прозорец. Отделете време за презентация и дискусия.

Упражнение № 5 „Моите страхове” – 15 минути

Цел: Да се подкрепи процеса на себе-познаване и само-рефлексия на родителите.

Инструкция: Помолете родителите да си отговорят на въпроса: „Кои са моите най-големи страхове по отношение на моето дете и на моето възпитание?” Нека всеки да помисли сам за себе си – 5 минути време за самостоятелен отговор. След това помолете родителите да споделят в група по двама. Нека да обединят това, което са казали. После ги помолете да се обединят двете двойки или трите двойки. Ако са повече от 6 човека, може някъде да сформирате тройка вместо двойка. Това няма голямо значение. Целта е да се работи в малка група от 2 до 3 ма и после към по-голяма група, за да се улесни споделянето между участниците.

Накрая запишете това, до което родителите са стигнали. Обобщете го. Най-вероятно част от страховете ще са свързани с детето, а друга част с тях самите. За някои от страховете програмата ще предложи решения, други ще отпаднат сами, а за част от тях ще продължим да търсим отговори.

Упражнение № 6 „Тест за родители” – 15–30 минути

Цел: Да се подкрепи процеса на себеопознаване и саморефлексия на родителите.

Инструкция: Раздайте на всеки от участниците бланка с въпросите на теста за родители от Приложение №3. Попълването отнема между 5-10 минути. След като приключат с попълването, раздайте ключ за анализ на резултатите от Приложение № 4. Насърчете родителите да споделят своите резултати и размисли: Дали ги приемат; има ли нещо, което ги е изненадало; какво ги е затруднило; какво им харесва; какво приемат; какво са разбрали за себе си и в какво тестът им е бил полезен?

**Презентация върху „Поведенческия прозорец”
по Томас Гордън**

*Бележки към водещия:

Използвайте материали от книгата на Томас Гордан, Трениране на успешни родители, с.29-40

Видове приемливо поведение
Видове неприемливо поведение

Видове приемливо поведение
Безпроблемно поведение
Видове неприемливо поведение

Тест¹ - Стил на възпитание

Със следващият тест ще разберете към кой възпитателен стил спадат вашите методи:

1. Кое според вас в по-голяма степен определя характера на човека?

- А/ предимно възпитанието
- Б/ съчетанието на вродени дадености и условията на средата
- В/ преди всичко вродените особености на човека
- Г/ нито едно от посочените, а по-скоро жизнения опит

2. Как се отнасяте към мнението , че децата възпитават родителите си?

- А/ това е просто игра на думи и няма нищо общо с действителността
- Б/ съгласна съм с това
- В/ готова съм да се съглася с това при условие, че не се пренебрегва и традиционната роля на родителите като възпитатели
- Г/ затруднена съм да отговоря-не съм мислила за това

3. Кой от следните цитати приемате за най-верен?

- А/ "Ако няма какво повече да кажете на детето, кажете му да отиде да се измие"
- Б/ „Цел на възпитанието е да научим децата да се оправят без нас"
- В/ „На децата са нужни не поучения, а примери"
- Г/ „Ако научиш сина си на послушание, значи си го научил на всичко"

4. Смятате ли, че родителите са длъжни да просвещават децата си по въпросите за пола?

- А/ мен никога не са ме учили на тези неща

¹ Тестът е публикуван на: www.varnaparents.com

Б/ смятам, че родилите трябва в достъпна форма да удовлетворят възникващите у децата интереси към тези въпроси
В/ когато децата пораснат достатъчно, тогава трябва да се говори с тях за това.

Г/ Най-добре е първо родителят да говори по тези въпроси с детето.

5. Трябва ли родителят да дава редовно джобни пари на детето?

А/ Ако поиска-трябва да му се дава

Б/ Най-добре е да му се дават пари за определена цел и разходите да се контролират

В/ Добре е да му се дават пари за определен срок (една седмица или един месец) за да се научи детето да планира разходите си

Г/ когато е възможно, може понякога да му се дава някаква сума

6. Как ще постъпите, ако разберете, че вашето дете е обидило друго?

А/ ще се разочаровам и ще се постарая да разговарям с обиденото дете

Б/ ще се опитам да изясня случая с родителите на другото дете

В/ децата сами ще се разберат помежду си, при тях обидите бързо се забравят

Г/ ще посъветвам детето си , как по-добре да се държи в подобни ситуации.

7. Как се отнасяте към говоренето на „мръсни думи“ ?

А/ ще се постарая да му обясня, че в нашето семейство и въобще сред порядъчните хора това не е прието

Б/ Това трябва да се пресече в зародиш! Трябва да се прекъсне връзката с тези деца, които говорят „мръсни думи“

В/ На това не трябва да се отдава голямо значение – все пак всички знаем и понякога употребяваме тези думи

Г/ На детето трябва да се позволява да изразява чувствата си , независимо че е по начин който не ни харесва

8. Дъщеря ви, която навлиза в пубертета, ви моли да я пуснете на вилата на нейна съученичка. Родителите на другото момиче няма да са там. Ще я пуснете ли?

А/в никакъв случай. Ако децата искат да се повеселят-това трябва да става под надзора на родителите

Б/възможно е, ако зная, че приятелките ѝ са порядъчни момичета

В/ тя е разумен човек, за да вземе правилно решение, но аз ще се безпокоя

Г/ не виждам причина да ѝ забранявам

9. Как ще реагирате ако разберете, че вашето дете ви е излъгало?

А/ще се постарая да предизвикам у него чувство за вина и ще го разоблича

Б/ако случаят не е много сериозен, няма да се занимавам с това

В/ ще се разстроя

Г/ще се опитам да разбере защо ме е излъгало

10. Считате ли, че давате добър пример на вашето дете?

А/ безусловно

Б/ старая се

В/ надявам се

Г/ не знам

Резултати от теста:

Въпроси:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стил на поведение										
Авторитетен	Б	В	В	Г	В	Г	А	Б	Г	Б
Авторитарен	А	А	Г	В	Б	Б	Б	А	А	А
Либерален	В	Б	Б	Б	А	А	Г	В	В	В
Индиферентен	Г	Г	А	А	Г	В	В	Г	Б	Г

АВТОРИТЕТЕН СТИЛ.

Вие разбирате и осъзнавате важната роля, която имате за определяне характера на вашето дете, но признавате и правото му за саморазвитие. Трезво преценявате, кои искания трябва да се задоволяват и кои – не. Готови сте да преразгледате своите позиции по отношение на възпитанието.

АВТОРИТАРЕН СТИЛ

Вие ясно си представяте какво трябва да бъде вашето дете и прилагате максимални усилия за да постигнете това. Във вашите изисквания към детето вие вероятно сте много строги и неотстъпчиви. Може би на детето не му е приятно да бъде с вас.

ЛИБЕРАЛЕН СТИЛ

Вие високо оценявате способностите на вашето дете, прощавате му слабостите. Лесно общувате с него, доверявате му се, не сте склонни към забрани и ограничения. Не трябва ли да се замислите: по силите ли е на детето такава свобода?

ИНДИФЕРЕНТЕН СТИЛ

Проблемите за възпитанието на детето не са първостепенни за вас. Привърженици сте на тезата, че детето трябва да се научи само да се справя с нещата от живота. А може би то има нужда от вашата подкрепа и внимание?

Сесия № 3 „Ефективно общуване с децата“

Цели:

1. Да се повишат познанията и уменията на родителите за позитивно и пълноценно общуване с децата.

2. Да се повиши чувствителността на родителите към неподходящи форми на общуване и да се променят нагласите към процеса на общуване с детето

Материали за сесията: Необходими са ви следните материали – постери, бели листа, тиксо, фулмастри или цветни моливи, прожектор за презентация, предмети за ролева игра (телефон и звънец, но те не са задължителни), разпечатани казуси за упражненията.

Упражнение № 1 „Хайде да четем заедно“ – 15–20 минути (ролева игра и дискусия)

Цел: Да допринесе за промяна на нагласи и представите на родителите, както и да повиши чувствителността им относно общуването с детето

Инструкция: Подготовка за играта изисква да пригответе книжка с детски приказки, телефон и звънец. Предметите може да са символни, не е задължително да са истински. *Преди играта:* Пригответе ролите на родител (майка), дете на 9-10 години, съседка, съпруг (бащата), съученик на детето, приятелка на майката.

Към всяка от ролите има инструкция:

1. Майката – купила сте нова книжка за вашето дете, която смятате, че ще му е много интересна и искате да прочетете нещо заедно. Помолете детето да дойде и да чете.

2. Детето – то е послушно и откликва.

3. Съседката е много мила и добра възрастна баба. Идва за рецепта, носи ви да пробвате от новия кекс. Много е приказлива.

4. Приятелка¹ на майката – звъни по телефона, за да се видите през почивните дни. Иска да ви сподели нещо важно.

¹ Забележка: ако нямате достатъчно участници в групата, някои от ролите могат да се изиграят от един и същи човек. Например приятелката и съседката и т.н.

5. Съученичка на детето звъни, за да разбере домашното, понеже е отсъствала.

6. Съпругът се обажда ядосан, понеже в магазина са се опитали да го излъжат

По време на играта: Помолете другите участници един по един (през 30-60 секунди) да се обаждат на майката по телефона или да звъннат на звънеца, за да говорят с нея. Играта не трябва да е много дълга.

След играта: Помолете основните участници да разкажат как са се чувствали по време на играта и сега след играта. Помолете всеки от участниците да каже какво му е направило впечатление.

Проведете дискусия след играта в няколко посоки като насърчавате участниците свободно да изказват мнение:

Какво се случи? Защо? Имаше ли нещо, което пречеше на общуването?

Попадали ли сте в подобна ситуация? Какво направихте? Спомняте ли си ситуация, в която имахте много добро време с детето си? Можете ли да я опишете?

Какви изводи можем да си направим за общуването?

Изводите са в посока на това да се изведат важни условия за общуването: Има условия, които пречат и които помагат на общуването между родителите и децата. Преди всичко общуването изисква усилие, изисква време, спокойствие, внимание и участие и на двете страни, нужна е обща тема и т.н.

Упражнение № 2 „Обаждане от приятел” – 10–15 минути

Цел: Да се повиши чувствителността на родителите и тяхната саморефлексия по отношение на някои трудности в общуването с децата

Инструкция: Пригответе един казус (вижте приложение № 1, казус А). Помолете участниците да се разделят по двама или трима. Работи се в малки групи, не повече от трима в една група, ако се налага направете три групи и раздайте казуса на всяка отделна група. Време за работа по групите е 5 минути. Дайте въз-

можност всяка от групите да каже своите отговори и до какво е достигнала, какво са дискутирали най-много и защо.

Време за дискусия в голяма група 10 минути. Бъдете чувствителни към проблемите, които участниците ще повдигнат в групата. Запишете това, което те казват или предлагат, или повдигат като въпрос.

Бележки към водещия: Упражнението е за сензитивиране на родителите и насърчаване на споделянето. Не прибързвайте да давате инструкции за решаване на казуса и проблема. Това ще се случи по-късно на друга сесия. Обобщете казаното от родителите. Може дори да запишете нови очаквания или желаниа за теми, по които искат да поговорите заедно и са важни за тях.

Упражнение № 3 „Какъв ще е моят отговор” – 5–8 минути

Цел: Да се повиши саморефлексията на родителите и да се запознаят с различни модели на общуване, които възпрепятстват пълноценното общуване

Инструкция: Предварително подгответе всеки от казусите. Раздайте казусите на всеки от участниците един по един (виж Приложение № 1, казус Б). Помолете всеки от участниците да отговори самостоятелно. Време около 2 минути за записване на отговора. Уверете се, че всички са приключили. След като всички приключат, раздайте следващия казус В (виж Приложение № 1, казус В). Отново дайте 2 минути за отговор. Повторете същото с казус Г и казус Д от приложение № 1.

Времето, което е нужно за отговор, е между 5 до 8 минути. Ако участниците работят бавно, ги насърчете да запишат първото, което им хрумва.

Упражнение № 4 „Словесното одобрение” – 15–20 минути

Цел: Да придобият познание върху различни форми на словесното общуване

Инструкция: Направете презентация относно различните форми на словесно общуване (квалификацията е по материали на Томас Гордан) (виж Приложение № 6, Форми на словесно общуване). Пригответе презентацията предварително на постери или на паур-пойнт.

Упражнение № 5 „Дискусия” – 15–20 минути

Цел: Затвърждаване на новата информация и проверка на разбраното от самите участници

Инструкция: Пригответе постер, на който са изброени 12-те форми на словесно общуване. Помолете всеки от участниците да сравни отговорите, които е написал с предложените категории от презентацията. Помолете ги да се опитат да ги сложат към различните категории и да отбележат върху постера, всяка от категориите, в която попадат техните отговори. Дайте време на всеки от групата да отбележи своите отговори. Дайте възможност за споделяне на резултатите.

Въпроси към дискусията: Какво им прави впечатление? Кои са формите, които по-често използваме? Имат ли предположение защо това е така? Има ли форми, които не са им ясни?

Упражнение № 6 „Обратна връзка от участниците” – 5–10 минути

Цел: Да се събере обратна връзка от участниците и да се приключи работата.

Инструкция: Задачата на водещите е да проверят в каква степен групата е удовлетворена от работата и доколко обучението е било полезно за тях. Използвайте различни методи за обратна връзка.

Възможен вариант „Писмо до себе си” – помолете всеки от участниците да помисли и да напише писмо до себе си след днешното обучение. Раздайте им листа и фулмастри, моливи. Насърчете ги ако искат да го украсят, да го оцветят и т.н. Дайте около 5 минути за това.

След като всички приключат, дайте възможност участниците да прочетат писмото де себе си, ако има желаещи. Ако писмата са много лични, то ги помолете само да кажат на кратко как се чувстват и дали намират нещо полезно за тях от днешния ден. Помолете ги, ако искат да кажат някакви препоръки, да го направят. Запишете отговорите.

Казус А

Иван е ваш приятел от дълги години. Вашите деца са на близка възраст – 12-13 години. Един ден той ви се обажда и споделя с вас, че детето му е много чувствително и не приема забележки. Ядосва се като му кажат, че нещо не е направено както трябва. Трудно приема, когато родителите му казват, че не са съгласни с това, което прави или иска. Детето се ядосва, не може да се говори с него спокойно. След забележките на родителите си се разстройва, скарват се, детето често започва да повтаря, че те са вечно недоволни от него. Последният път се е стигнало до сериозно спречкване и наказание на детето за неуважително поведение към родителите си.

Въпроси:

1. Как се чувства този родител според вас? Защо?
2. Как се чувства детето? Защо?
3. Попадали ли сте в подобна ситуация? Как се чувствате в такива моменти?

Казус Б

Представете си, че вашето дете на 12-13 години Ви казва следното:

„Училището е скапано. Там е тъпо. Учат ни само глупости, без никаква полза. Да учиш е най-тъпото нещо на света. Не виждам полза да уча.“

Моля да запишете на листа какво точно бихте казал/а на детето си след тези негови думи. Напишете го подробно, все едно наистина му го казвате.

.....
.....

.....
.....

Казус В

Представете си следната ситуация: Вашата 10 годишна дъщеря се прибира разстроена и Ви казва: „Вече не иска да бъде приятелка с Моника. Тя вече не си играе с мен, а със Силвия. Двете само си шушукат и ме дразнят. Тя нито веднъж не ме е поканила у тях на гости. Аз стоя от страни, а те се правят, че не ме виждат. Мразя ги и двете.”

Моля да запишете на листа какво точно бихте казал/а на детето си след тези негови думи. Напишете го подробно, все едно наистина му го казвате.

.....
.....
.....
.....

Казус Г

Вашият син, който е на около 11 години, ви казва: „Защо аз трябва да пускам прахосмукачката в стаята. Тя е и на сестра ми. Аз я пусках предния път. Сега е нейният ред. Няма само аз да го правя.”

Моля да запишете на листа какво точно бихте казал/а на детето си след тези негови думи. Напишете го подробно, все едно наистина му го казвате.

.....
.....
.....
.....

Казус Д

Вашето дете на около 6 години, след като дълго време се опитва да привлече вашето внимание и ви прекъсва разговора няколко пъти, а вие го молите да не ви прекъсва, когато говорите с друг възрастен, ви казва на висок глас, за да го чуят и другите: „Вие не сте никакви родители. Само се правите на такива. Аз не ви обичам.“

Моля да запишете на листа какво точно бихте казал/а на детето си след тези негови думи. Напишете го подробно, все едно наистина му го казвате.

.....

.....

.....

.....

Форми на словесно общуване

1. Заповед, насока, нареждане
2. Предупреждение, мъмрене, заплаха
3. Укор, скарване и проповед
4. Съветване, предлагане или подсказване на решение
5. Мъмрене, поучаване, изтъкване на доводи
6. осъждане, критикуване, несъгласие, обвиняване
7. Похвала, съгласие
8. Епитети, подигравки, присмех
9. Тълкуване, анализ, диагноза
10. Успокоение, съчувствие, утеха, подкрепа
11. Ръчкане, питане, разпитване
12. Оттегляне, разсейване, майтап, смяна на темата

Сесия № 4

Цел: Да се утвърдят новите познания върху формите на словесно общуване

Упражнение № 1 „Белези на предмети” – 5 - 10 минути

Цел: Да се подготви групата за работа

Инструкция: Раздайте листчета и химикали на всеки от участниците. Дайте следната инструкция:

„Сега ще ви кажа няколко думи, моля Ви да запишете вашите асоциации към тях:

1. кон;
2. червено;
3. букет.

Сега ще Ви кажа няколко изрази, моля да напишете, как ги разбирате, как ви звучат:

1. Защо не опиташ нещо друго?;
2. Всеки си има такива проблеми, но не се отказва?;
3. Не е чак толкова страшно!”

Запишете ги на постера едно под друго. Дайте възможност всеки от групата да сподели своята асоциация и я запишете срещу съответната дума или фраза. Обсъдете заедно с групата какво ви прави впечатление.

Изводи: най-вероятно различните участници ще имат напълно различни асоциации. Подобно и за фразите – всеки от тях ще им придава различен смисъл и значение. Направете обобщението, че словесното общуване е сложно, то минава през думите и символите. Ние може да означаваме едно нещо, но да влагаме различен смисъл в това означаване. Това зависи от много фактори и поражда недоразумения в общуването и най-вече в усещането за разбиране.

Тази игра и резултатите от нея може да ги използвате по-късно в презентацията за активно слушане и кодирането на посланията (виж упражнение № 4, по-долу).

Упражнение № 2 „Спомени“ – 10 минути

Цел: Да повиши чувствителността на родителите по отношение на неподходящите форми на словесно общуване

Инструкция: „Моля Ви да си припомните случка, която Ви е накарала да се чувствате наистина зле. Какво направихте? Споделихте ли я с някого? Как се почувствахте от това, което Ви казаха? Защо“

Дайте време за размисъл 2-3 минути. Запишете помощните въпроси върху постер, за да могат участниците да ги виждат. След като всички са готови, отделете време за споделяне. Насърчете участниците да споделят, какво са записали по въпросите. Не е нужно да казват каква е била случката. Направете обобщение, вижте какви са преобладаващите чувства на участниците в групата.

Изводи: Ние изпитваме много и различни чувства, когато споделяме и често те са негативни, често се чувстваме неразбрани и се ядосваме, че не ни разбират като споделяме. Често оставаме неудовлетворени от общуването и споделянето с близки хора и приятели. Това се случва и с децата ни, когато словесното ни общуване минава през някои от 12-те неефективни форми за общуване.

Упражнение № 3 „Дискусия“ – 25–30 минути

Цел: Да придобият умение да различават различните неподходящи словесни форми на общуване

Инструкция: Поставете отново постера със записаните 12 форми на неподходящо общуване. Разделете участниците по двойки. Помолете ги да направят две неща:

1. Да се върнат към своя опит през изтеклата седмица и да помислят дали се е случило да използват някоя от изброените форми в общуването със своето дете. Помолете ги да си споделят едни на други.

2. Предложете им по двойки да измислят символи или кодове, с които биха представили 12-те форми. Дайте им постери и флу-мастери.

Време за работа в малките групи 15 минути.

Проведете дискусия. Нека всяка група да представи постера си пред другите. Обсъдете това, което се е получило. Дайте време на всяка група. Дайте възможност на групите да решат кое ще запазят и кое ще си вземат от другите групи.

Упражнение № 4 „Кодирание на посланието” – 15 минути, презентация

Цел: Да се запознаят участниците с основните постулати на активното слушане

Инструкция: Припомнете на участниците играта с асоциации „Белези на предмети”, която беше в упражнението №1. Подгответе презентация върху активното слушане и кодиране и декодиране на посланията (Приложение № 7).

Упражнение № 5 „Разбиране на посланието” – 10–15 минути

Цел: Да се упражни новото познание върху активното слушане.

Инструкция: Помолете участниците да си припомнят няколко случки, в които не са се разбрали с някого и са се скарали (повиши ли са си тон, нагруби ли са се или просто са потиснали негативните емоции). Разделете ги по двойки и ги помолете да си споделят един на друг, какво се е случило. Дайте им 5 минути за споделяне. Насърчете ги да коментират случката сега през новото познание, какво биха казали сега за тази случка? Нека да споделят мнението си в голямата група. Дайте време на всеки, който иска да сподели пред групата.

Упражнение № 6 „Игра за приключване” – 10 минути

Цел: Да се развият уменията за поставяне на въпроси и търсене на смисъла. Уменията да мълчиш и да слушаш.

Инструкция: Помолете половината от участниците да направят малка група в средата, а другите да запазят пълно мълчание. Не мога да се обаждат, без разрешение на малката група. Поставете на групата следния казус:

„Млада дама слиза от дилижанс. Забързана, влиза в бара и иска чаша вода. Барманът вади пистолет и стреля в тавана. Дамата излиза от бара доволна.“ Разберете какво е станало. Можете да задавате само затворени въпроси, това са въпроси, на които се отговаря с да или не.

Отговорът е, че дамата е хълцала, затова е поискала чаша вода, а барманът е стрелял в тавана, за да я стресне и да спре да хълца. Той е успял, а тя доволно си излиза от бара. Ако участниците се затрудняват, помагайте им с насочващи въпроси или помощ от групата, която гледа.

Отделете време за обратна връзка от участниците – 5 минути.

„Активно слушане”

(По материали на Томас Гордън)

Думите са външния изразител на това, което мислим и чувстваме. За съжаление те не винаги могат пълно да изразят нашите чувства и потребности. Дори ние възрастните се затрудняваме понякога, когато се вълнуваме или притесняваме, да назовем точно това, което изпитваме, искаме или ни тревожи. За децата това е още по-трудно. Те по-трудно използват думите, за да назоват своите потребности. Например, ако детето е гладно и това е неговата потребност - от храна, но то е малко и все още не използва думите добре, то е възможно да се получат различни варианти. Детето се разплаква или става нервно, но не може да ни каже защо. Възможно е да е по-голямо и да може да говори, но все още да му е трудно да анализира, то тогава може да поиска нещо съвсем различно – например да му дадем бонбони или шоколад, вместо да ни каже директно, точно и ясно „Гладно съм! Дай ми да ям”. Това, което се случва, е, че детето ни се опитва да ни изпрати послание, а ние на свой ред се опитваме да разшифроваме посланието на нашето дете. В този процес обаче често настъпват недоразумения и се пораждаат конфликти в общуването. Недоразуменията могат да възникнат от това, че ние интерпретираме погрешно посланието на нашето дете. Активното слушане помага да се избегнат недоразуменията в общуването като помага да се развие друг модел за проверка на посланието. Активното слушане помага да се провери, доколко правилно сме разбрали посланието. Гордън предлага следната схема, която илюстрира процеса на кодиране и декодиране на посланието (схема 1).

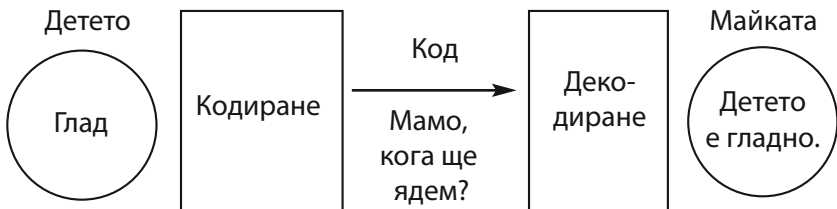


Схема 1

В процеса на общуване има две страни: детето, което се опитва да изпрати посланието, като го кодира по свой начин, а от другата страна е родителят, който разчита посланието (декодира го) също по свой начин или не успява да го разбере правилно, т.е да го декодира.

Пример, ако детето попита „Мамо, кога ще ядем?“, то майката може да си помисли „А, иска да си играе с приятелите и не иска да яде.“ Това обаче не е правилно декодиране, т.е. разбиране на посланието на детето. За да може майката правилно да декодира посланието на детето, тя трябва да използва техниките на активното слушане (виж схема № 2, по-долу). По този начин ние проверяваме дали правилно разбираме посланието, без да обвиняваме, оценяваме или съдим някого. Нашата задача, като приемачи посланието, е да проверим дали правилно сме го разбрали правилно.

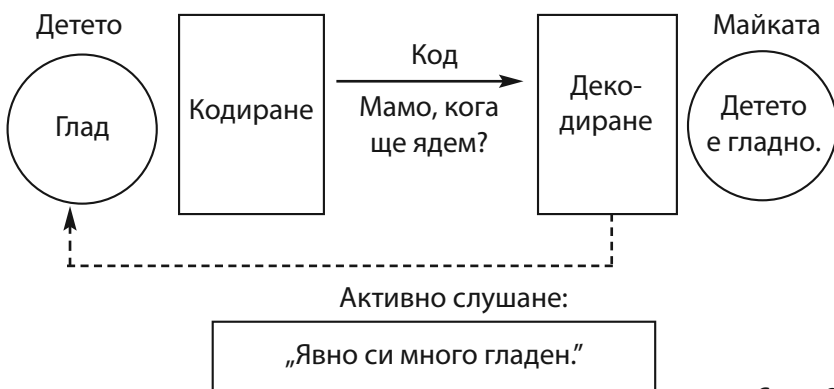


Схема 2

Някои предимства на активното слушане

- Активното слушане помага на детето да се освободи от негативните чувства като ги изразява свободно.
- Активното слушане помага да се развият отношенията на топлина и съпричастност между родителя и детето. То е като „влизване в кожата на другия“.

- Активното слушане улеснява детето при решаване на проблеми.
- Активното слушане помага на детето то също да започне по-лесно да слуша и да разбира родителите си.

Нагласите, които са необходими, за да успеем да приложим активно слушане

- Трябва да искате да чуете детето, т.е. да сте готови да отделите време за това. Ако не разполагате с достатъчно време сега, то е нужно само да му го съобщите.
- Трябва истински да желаете да помогнете на детето по отношение на неговия проблем.
- Трябва да сте готов да приемете чувствата на детето, без значение какви са те и колко много се различават от вашата представа за правилни чувства.
- Трябва да имате усещане за увереност и доверие към детето ви, че то ще се справи с решаването на проблема.
- Трябва да имате разбиране, че чувствата са преходни и променливи. Негативните чувства могат да прераснат в позитивни чувства.
- Трябва да можете да гледате на детето си като на отделна и различна от вас личност.

Сесия № 5

Цел: Да се развият уменията на участниците за прилагане на активно слушане в отношенията и в общуването с децата им

Упражнение №1. „Разрешаване на проблеми” – 10 минути

Цел: Да се подготви групата за работа и да се настрои към темата на занятиято

Инструкция: Раздайте две малки листчета на всеки от участниците и по един химикал. Поставете следната задача: Всеки от участниците да запише един проблем от своите отношения с детето на едното листче. Дайте 1 минута. Уверете се, че всички участници са готови. Помолете ги да споделят по двойки за проблема си с човека до тях. Дайте им 2 минути. Помолете ги всеки да запише решение на проблема за другия човек. Пригответе две кутии с надпис: „проблем” и „решение”. В кутията с надпис проблем участниците трябва да сложат всеки своя си проблем, а в кутията „решение” – да сложат листчетата с решението на проблема на другия участник. Разбъркайте ги добре. Минете през групата и помолете първият участник тегли от кутията проблем и го прочита, а вторият тегли от кутията „решение” и също го прочита. Така следващият участник тегли от кутията с проблемите, а този след него от кутията с решенията. Това се продължава, докато не се изтеглят всички проблеми и решения.

Упражнение №2. „Притежател на проблем” – 10–15 минути

Цел: Да се запознаят участниците с един от основните постулати на активното слушане

Инструкция: Запознайте участниците със следните проблеми (виж списък №1):

Списък № 1

1. Детето закъснява от училище.
2. Детето забравя да си вземе телефона и не се обажда да родителя си, че се е прибрало.

3. Детето е пуснало силно музика на компютъра си и цялата къща ехти.
4. Детето е отхвърлено от своите приятели и те не играят с него.
5. Детето изпитва трудност да си напише домашното.
6. Детето страда, защото му е излязла пъпка на лицето и се чувства грозно.
7. Детето смята, че учителят му не го харесва.
8. Детето не си е прибрало масата след като се е нахранило.

Помолете участниците да работят по двойки, като всяка двойка трябва да посочи според тях тези проблеми на кого принадлежат: на детето или на родителя. Дайте 2-3 минути за работа по двойки, а след това проведете дискусия в голямата група като всяка група си представи предложенията.

Изводи: Проблеми с № 1,2,3 и 8 – принадлежат на родителя, а № 4, 5, 6 и 7 принадлежат на детето. В първата група проблеми поведението на детето създава проблем за родителя – закъснява от училище, силна музика, не се обажда, не си е прибрало масата. Втората група проблеми принадлежат на детето – то страда от това, че има пъпка, приятелите не го искат, не може да си напише домашното, учителят не го харесва. Проблемът е на детето или му принадлежи тогава, когато този проблем е свързан с някаква потребност на детето. Основният принцип в активното слушане е свързан с това да се изясни „На кого е този проблем?“ Гордън предлага така нар. „поведенчески прозорец, за да визуализира идеята (виж схема № 3).

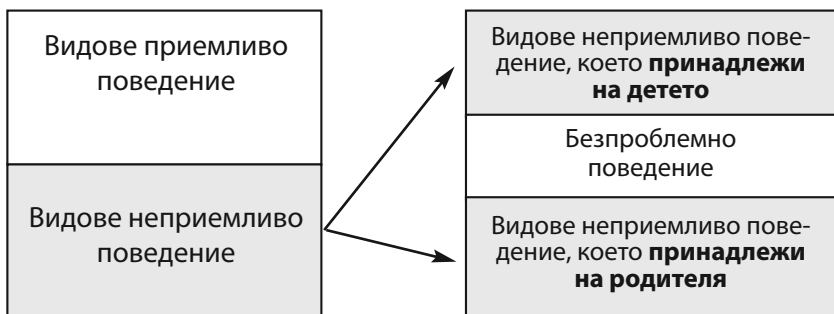


Схема 3

Ако проблемът е на детето, то не се очаква родителят да го реши. Родителят прилага активно слушане и по този начин помага на детето си да разреши проблема. В случаите, в които проблемът принадлежи на родителя, тогава родителят прилага техники за конфронтиране, за да се справи със ситуацията. Тези техники ще се разгледат по-късно по време на обучението.

Инструкция:

Помолете участниците, както са в група по двама, да се опитат да запишат по два-три проблема от двата различни вида. Нека да изхождат от техните отношения и ситуация с децата им. Дайте им 2-3 минути. След като всички са готови, помолете участниците да ги представят в групата. Направете обобщение.

Упражнение №3. „Разговор” – 15–20 минути

Цел: Да се запознаят с техниките за активно слушане

Инструкция за водещия: Представете на участниците този откъс от разговор между майка и дъщеря. Помолете ги да го прочетат внимателно. Проведете дискусия за това: Какво мислят за тази ситуация, какво забелязват като разлики в двата диалога? Разпознават ли себе си в някой от коментарите и отговорите на майката? Какви са основните разлики между двата подхода в разговора с детето?

1 вариант

- Не искам да ям тази вечер.
- Хайде още малко, имаш нужда от храна, за да пораснеш.
- Не искам, на обяд ядох много.
- Ела само да седнеш на масата и да гледаш, докато ние се храним.
- Сигурна съм, че нищо няма да ям, не искам да идвам.
- Какво става, нещо не е наред ли тази вечер?
- Нищо няма.
- Тогава идвай на масата.
- Не съм гладна и няма да ям.
- Внимавай как разговаряш с мен, не ми се слушат капризи.

// вариант

- Не искам да ям тази вечер.
- Нямах апетит ли тази вечер?
- Да, стомахът ми се е свил на топка.
- Напрегната ли се чувстваш тази вечер? Правилно ли те разбрах?
- Не, напрегната не е точната дума. Страх ме е.
- Нещо те кара да се страхуваш, така ли?
- Да, обади ми се Пепи по телефона и ми каза, че иска да говори с мен тази вечер, но звучеше много особено и сериозно.
- Мислиш, че иска да ти каже нещо специално?
- Да, мисля си, че иска да не сме вече приятели.
- Страхуваш се, че той ще го направи, а ти не би искала?
- Това ще бъде ужасно! Мисля, че той харесва Лили.
- Страхуваш се, защото мислиш, че Лили ще му стане приятелка?
- Да, тя привлича всички интересни момчета. Тя винаги знае какво да каже, около нея винаги има няколко момчета, все се сме и не се притеснява да говори с тях. Аз никого не знам какво да им кажа и как да говоря.
- Иска ти се да можеш да говориш с момчетата така, както го прави Лили?
- Аз винаги си пропускам възможностите и толкова ми се иска и мен да ме харесват, че ме е страх да кажа каквото и да било, защото може да ме сметнат за тъпа.
- Толкова много ти се иска да те харесват, че не смееш да говориш с тях, така ли?
- Да, така.

Упражнение 4 „Представяне на техниките за активно слушане” – 15–20 минути

Инструкция за водещия: Използвайте материалите за експозето в Приложение № 8. Обърнете внимание на техниките за активно слушане. Проведете дискусия в групата.

Упражнение 5 „Разкодирване на посланието и активно слушане” - 15-20 минути

Инструкция за водещия: Помолете участниците да погледнат отново двата откъса и да посочат според тях какви техники за активно слушане са използвани във втория откъс и какви са характеристиките на неефективното слушане в първия откъс? Ползвайте за анализа на упражнението бележки за водещия в Приложение № 4.

Упражнение 6 „Обратна връзка” – 10 минути

Инструкция за водещия: Помолете всеки участник от групата да помисли и да каже една позитивна обратна връзка на други двама участника от групата. Водещият дава пример и започва пръв. Насърчете ги да се опитат да перефразират и да вербализират. Помолете ги да си спомнят моменти от днешния ден или от предишна сесия. Водещият помага на групата да изпълни задачата.

Пример за водещия: „Днес, когато работихме по казуса за ..., ми стана много приятно, че вие се включихте активно в дискусиата за и изразихте вашето мнение. Беше ми полезно да чуя какво мислите по поставения проблем.”

I вариант – използваните подходи в този разговор затрудняват общуването и споделянето.

- Не искам да ям тази вечер.
- Хайде още малко, имаш нужда от храна, за да пораснеш. (Даване на аргументи)
- Не искам, на обяд ядох много.
- Ела само да седнеш на масата и да гледаш, докато ние се храним. (Опит за внушаване)
- Сигурна съм, че нищо няма да ям, не искам да идвам.
- Какво става, нещо не е наред ли тази вечер? (Разпитване)
- Нищо няма.
- Тогава идвай на масата. (Заповед)
- Не съм гладна и няма да ям.
- Внимавай как разговаряш с мен, не ми се слушат капризи. (Морализаторстване, оценка и заплаха)

II вариант – използваните техники са техники за активно слушане и улесняват споделянето и общуването.

- Не искам да ям тази вечер.
- Нямаш апетит ли тази вечер? (Търси обратна връзка)
- Да, стомахът ми се е свил на топка.
- Напрегната ли се чувстваш тази вечер? Правилно ли те разбрах? (Вербализиране и обратна връзка)
- Не, напрегната не е точната дума. Страх ме е.
- Нещо те кара да се страхуваш, така ли? (Перифраза, обратна връзка)
- Да, обади ми се Пепа по телефона и ми каза, че иска да говори с мен тази вечер, но звучеше много особено и сериозно.
- Мислиш, че иска да ти каже нещо специално? (Обратна връзка, разбиране на посланието)
- Да, мисля си, че иска да не сме вече приятели.

– Страхуваш се, че той ще го направи, а ти не би искала? (Вербализиране)

– Това ще бъде ужасно! Мисля, че той харесва Лили.

– Страхуваш се, защото мислиш, че Лили ще му стане приятелка? (Перифраза и обратна връзка)

– Да, тя привлича всички интересни момчета. Тя винаги знае какво да каже, около нея винаги има няколко момчета, все се сме и не се притеснява да говори с тях. Аз никого не знам какво да им кажа и как да говоря.

– Иска ти се да можеш да говориш с момчетата така, както го прави Лили? (Перифраза и обратна връзка, приемане чувствата на другия)

– Аз винаги си пропускам възможностите и толкова ми се иска и мен да ме харесват, че ме е страх да кажа каквото и да било, защото може да ме сметнат за тъпа.

– Толкова много ти се иска да те харесват, че не смееш да говориш с тях, така ли? (Перифраза и обратна връзка)

– Да, така.

Сесия № 6

Цел: Да се задълбочат уменията за прилагане на активно слушане в общуването с детето

Упражнение № 1 „Слон, заек и палма” – 5 минути

Цел: Да се настрои групата за работа и да се подобри настроението в групата

Инструкция: Дайте инструкции за провеждане на играта „Слон, заек и палма”

Упражнение № 2 „Връщане на лентата” – 35 - 40 минути

Цел: Да се утвърди новото познание и да се надграждат нови умения и познания у родителите за ефективно общуване с децата

Инструкция: Върнете се към казуса от предишния път за разговор между родител и дете (виж Приложение № 8, вариант II). Отбележете основните техники при ефективното общуване. Това са техники за активно слушане. Запишете ги на постер. Пригответе презентация със значението на тези техники.

Определение:

1. Обратна връзка – Това е декодиране на посланието като се опитваме да отгатнем смисъла, който детето придава. Не оценяваме, не се възмущаваме, не критикуваме, не обвиняваме. Усилието ни е насочено към това да открием, т.е. правилно да разберем посланието на нашето дете.

2. Вербализиране – С тази техника се опитваме да назовем чувствата на детето. Това е като обратна връзка, но е по отношение на чувствата, които са кодирани от нашето дете и ние трябва да ги декодираме. Не отхвърляме чувствата, не ги критикуваме, не ги омаловажаваме, не им се присмиваме, не ги коментираме. Приемаме ги за важни, тъй като детето ги изпитва и има своя причина за тях.

3. Перифраза - Предавам със свои думи, описателно чужда мисъл. Преизказвам я, т.е. казвам с други думи, но запазвам смисъла на мисъл, която някой друг е казал.

Помолете участниците да се разделят по двойки и да работят върху текстовете от Приложение № 9. Раздайте от двата варианта на всеки от участниците. Това са два текста, като в единия са използвани основно техники, които не са активно слушане, а в другия са техники за активно слушане. Задачата на участниците е да идентифицират различните техники, да ги извадят и да ги определят. Време за работа – 10 минути.

Обсъждане в голяма група: Помолете всеки от участниците да сподели какво му е било лесно и в какво се е затруднил. Дайте време на всички. Време за дискусия – 15 минути.

Упражнение № 3 „Нов родител” – 15–20 минути

Цел: Да се утвърдят уменията на родителите в използване на нови техники за активно слушане.

Инструкция: Проведете ролева игра с участниците. Помолете две двойки да се подготвят, за да разиграят вариант II от казусите, по които са работили. Водещият помага. Участниците може да спират и пак да продължат, важно е да опитват да дават обратна връзка, вербализиране и перифраза.

Упражнение № 4 „Моите реални ситуации” – 5 минути

Цел: Да се работи върху ситуации, реално преживени от участниците и да се утвърждават новите познания и умения за активно слушане

Инструкция: Проведете мозъчна атака, като поставите за задача всеки от участниците да посочи и да си припомни кои са ситуацияите, които са им трудни с техните деца. Запишете всички изброени ситуации на постер. Такива примерни ситуации може да са:

Отказва да се храни; отказва да си ляга на време; отказва да си мие зъбите; отказва да си пише домашните; отказва да си прибере масата и др.

Внимание: помолете участниците да прегледат ситуациите и да определят те от кой тип са, чий е проблемът – на родителя или на детето. Все още работим за проблеми на детето. По-късно в програмата ще отделим внимание на ситуациите, в които проблемът е на родителя. Добавете проблеми, които принадлежат на детето или ги преформулирайте.

Упражнение № 5 „Моите реални ситуации – II част” – 30 минути

Цел: Да се работи върху ситуации, реално преживени от участниците и да се утвърждават новите познания и умения за активно слушане

Инструкция: Проведете ролева игра. Изберете 1 или 2 от проблемите, формулирани по-горе от родителите, и нека да се подготвят няколко двойки, за да ги разиграят. Договорете възможност с участниците да се запише с камера разиграването, като ги уверите, че след обучението записът ще бъде изтрит. Време за проиграване – 10 минути.

Дискусия. Проведете дискусия върху разиграното, като отново видете записите. Въпросите за дискусия и споделяне от участниците са:

1. Как се чувствам по време и след играта?
2. Какво успях да направя?
3. Какво ми беше трудно и не успях?

Време за дискусията – 20 минути.

Упражнение № 6 „Обратна връзка” – 5 минути

Цел: Да се позитивира групата при приключване на работата и да се тренира умението за даване на обратна връзка

Инструкция: Помолете всеки от участниците да каже нещо позитивно като обратна връзка на човека до него от дясно. Водещият започва пръв и дава пример.

Дайте домашна работа: Да запишат някои от случките, в които им е трудно да се справят с децата си и също така случка, в която са опитали да приложат нови умения за активно слушане.

Разговор между родител и дете

I вариант

- Не искам да ходя на лагер.
- Защо, там ще бъде толкова приятно.
- Не искам, там ще бъде тъпо.
- Няма, там ще има много нови деца, ще имате интересни занимания.
- Сигурен съм, че няма да ми хареса.
- Какво ти става, винаги до сега си ходил на лагер?
- Нищо ми няма.
- Тогава отиди, не ставай глупав.
- Не, няма.
- Тогава не ме занимавай повече и после да не съжеляваш.

II вариант

- Не искам да ходя на лагер.
- Нямах желание да ходиш на лагер това лято?
- Да, става ми неприятно само при мисълта, че ще отида.
- Чувстваш се напрегнат от тази мисъл? Правилно ли те разбрах?
- Да, даже направо ме е страх.
- Нещо те кара да се страхуваш, така ли?
- Да, обади ми се Коко по телефона и ми каза, че на лагера ще ходи Жоро.
- Ще видиш Жоро на лагера и това те притеснява?
- Да, мисля си, че пак ще ме тормози.
- Страхуваш се, че той ще го направи, а ти не би искал това да се случи?
- Това ще бъде ужасно! Ще ми развали целия лагер.
- Страхуваш се, защото мислиш, че Жоро може да ти развали лагера?
- Да, той често дразни децата и така се забавлява. Никой не му казва нищо. Прави си каквото иска.
- Мислиш си, че ще го направи с теб и на теб това не ти харесва?
- Да, не знам какво да правя, когато се държи така с мен. Искане ми се да избягам или да му кажа да спре, но не смея.
- Не смееш, защото не знаеш как, така ли?
- Да, така.

Сесия № 7

Цел: Да се задълбочат уменията за прилагане на активно слушане в общуването с детето като се запознаят с някои от **основните грешки** при прилагане на активното слушане.

Упражнение № 1 „Настройване на групата за работа” – 5 минути

Цел: Да се позитивира и подготви групата за работата

Инструкция: Използвайте упражнението „Ти си готин ...”. Пригответе листче с 20 твърдения за всеки от участниците в групата (виж Приложение № 10). Условието на играта е, че могат да зададат 1 въпрос само на един човек. Не може същият въпрос да се задава на втори човек. Срещу въпроса записват отговора „ДА” или „НЕ”. Целта е да се събират най-много отговори „ДА”. Дайте 5 минути за играта. Обсъдете резултатите на най-успешните в групата. Наградата е аплодисменти или може да пригответе някаква приятна изненада за почерпка.

Упражнение № 2 „Преглед на домашното” – 10 минути

Цел: Да се провери как участниците са се справили с домашната работа.

Инструкция: Дайте думата на всеки от участниците да представи домашната си работа. Запишете основните трудности и успехи или въпроси, които възникват. Възможно е част от участниците в групата да имат много негативен опит. В такива случаи се опитайте да позитивирате ситуацията: „Какво все пак успяхте да направите? Има ли нещо насърчаващо в цялата ситуация?” Най-малкото е, че родителите опитват и се вълнуват от провалите или успехите си.

Забележка: Ако има ситуация, която много е разстроила някой от родителите, то може да отделите време, за да я проиграте.

Упражнение № 3 „Обичайни грешки при активното слушане” – 15 минути

Цел: Да се даде ново знание на участниците и да се доразвият техните умения за активно слушане на детето

Инструкция: Дайте на участниците следните казуси (Приложение № 11) и ги помолете да ги коментират какво им прави впечатление.

Това са казуси с пет различни ситуации, в които се използва по неподходящ начин активното слушане. Към всеки от казусите има бележки за водещия (Приложение № 11).

След като обсъдите казусите, отделете време, за да ги разиграте.

Упражнение № 4 „Обичайни грешки при активното слушане – ролева игра” – 35–40 минути

Цел: Да се доразвият техните умения за активно слушане на детето

Инструкция: Проведете ролева игра върху представените 5 казуса по-горе. Разделете участниците по двойки. Всяка двойка да си избере един от 5-те казуса. Целта е да се разиграе като се използва активно слушане, без да се повтарят дискутираните грешки. Водещият трябва да има готовност да помогне участниците в ролевите игри, ако се затрудняват. При необходимост спрете упражнението, дискутирайте и продължете. Важно е участниците да преживеят успешен опит, дори той да е частичен.

След всяко проиграване правете обратна връзка като въпросите отново са:

1. Как се чувствам по време и след играта?
2. Какво успях да направя?
3. Какво ми беше трудно и не успях?

Ако участниците са съгласни, може отново да използвате метода за заснемане на проиграното и след това проведете дискусията. Ако имате достатъчно време, проиграйте и петте казуса.

Упражнение № 5 „Прости подканвания“ – 10 минути

Цел: Да се даде ново знание на участниците и да се доразвият техните умения за активно слушане на детето

Инструкция: Пригответе малка презентация с техниката за „Прости подканвания“, която може да се използва при активно слушане.

Определение:

Подканването – Това е една от най-лесните техники в активното слушане, която помага при слушането на детето и насърчава неговото споделяне. Подканването, казано с други думи, е „насърчаване на детето да продължи да говори“. Това са обикновено кратки думи, фрази, междуметия и т.н. Те не съдържат никакво обобщаване или перифраза на чутото, не вербализират чувствата, не целят декодиране на посланието. Такива са: „Да.“; „Ммм“; „Добре.“; „После“; „Слушам те“; „Продължавай“; „Какво още“; „Наистина ли?“; „Интересно“; Каж ми още“; „Я да чуем“; „Какво е твоето мнение“; „Разкажи ми всичко“ и т.н.

Помолете всеки от участниците да се опита да добави подобни фрази и изрази, които той най-често използва, за да насърчи някого да говори. Запишете предложенията.

Упражнение № 6 „Обратна връзка“ – 10 минути

Цел: Да се провери как се чувстват участниците и какво те определят като полезно, като възможно да го приложат веднага, като все още не възможно или трудно.

Инструкция: Раздайте четири залепващи се листчета на всеки от участниците и им дайте време, за да отговорят на четири въпроса:

1. Какво беше полезно за мен?
2. Какво ми се струва, че е възможно да го приложим веднага или скоро?

3. Какво ми се струва непостижимо или все още невъзможно за мен?

Друго – напишете каквото си поискате – може да е нещо, което е важно за вас; може да споделите чувство; мисъл; да поставите въпрос; коментар; препоръка; предложение.

Пригответе постер, който е разделен на 4 части и всяка от тях е озаглавена. Обобщете написаното в четирите зони. Ако има предложения, които касаят работата и обучението, дискутирайте ги в групата.

„ Ти си готин” – игра с твърдения

1. Ти си готин шеф.
2. Обичаш да караш ски
3. Ти си много търпелив родител
4. Винаги имаш решения на проблемите
5. Не обичаш да ти казват какво да правиш
6. Ти си лидер по рождение
7. Обичаш да пееш под душа в банята
8. Не обичаш шоколад
9. Ти обичаш много да говориш
10. Шефът ти те дразни
11. Обичаш да пътуваш
12. Лесно се раздражняваш от лигаво поведение на деца
13. Не обичаш конфликтите
14. Спиш с пижама
15. В жилището си имаш репродукции и картини
18. Мечтаеш да живееш в чужбина
19. Говориш чужд език
20. Планината те привлича повече от морето

Казус 1

Сашо се връща от училище и провежда следния разговор с майка си:

- Леле, днес направо е скапан ден. Ще имам слаби оценки по английски и по математика.
- Разстроен си. (майката)
- Еми, ти как мислиш.
- Разочарован си. (майката)
- Направо ми идва да вия. Ще трябва да повтарям класа в скапаното училище.
- Смяташ, че не можеш нищо да направиш, **понеже не си учил достатъчно**. (майката)
- Мислиш, че не съм учил достатъчно?
- Да, **все още имаш време да се справиш със ситуацията и да си оправиш бележките**. Нали? (майката)
- Направо не виждам смисъл да уча тия глупости. За нищо не са ми нужни.

Бележки за водещия: в този казус майката се опитва да изпраща свое послание към детето, като му казва как да си реши проблема. Тя използва активното слушане, за да насочва детето към нейните предпочитания. Това е една от грешките при използването на активното слушане – **манипулиране на децата чрез „насочване“**. Родителят трудно се отказва от своите представи как да се реши проблема на детето и го манипулира като го насочва към собствените му идеи. Грешката е, че родителите вмъкват своите послания към детето по време на активното слушане и вече не слушат активно, за да помогнат на детето само да стигне до решаване на проблема, а насочват детето към решение, подходящо според самия родител. В горния пример е отбелязано къде родителят вмъква такива послания.

Казус 2 „Родителят папагал“

Детето посреща своя родител, който се връща от работа:

- Мамо, искам да видиш нещо, много го харесвам, хайде да го купим!
- Искаш да видя нещо?
- Да, много ми харесва, ще го купим ли?
- Искаш да го купим?
- Да, хайде, много го харесвам!
- Ти го харесваш и искаш да го купим?
- Да, казах ти го вече няколко пъти, спри да повтаряш. Какво ти става?

Бележки към водещия: В този случай майката използва техниките на активното слушане като обратна връзка и перифраза, но всъщност родителят увърта и печели време, с което изнервя детето, вместо да го накара да се чувства разбрано.

Подобни допълнителни казуси може да намерите в книгата на Томас Гордан „Трениране на успешни родители“ в темата за обичайни грешки при активното слушане.

Сесия № 8

Цел: Да се задълбочат уменията за ефективно общуване с детето като се използват градивни техники за конфронтиране на не-подходящо детско поведение

Упражнение № 1 „Настройване на групата за работа” – 5 минути

Цел: Да се позитивира и подготви групата за работата

Инструкция: Използвайте упражнението „Плодова салата”. Помолете участниците да застанат в кръг, а водещият остава в средата. Нека всеки от участниците да си избере един плод: банан или портокал. Понеже групата е малка, добре е да се работи само с два плода. Целта е всеки при подаден сигнал, да се размести и да седне на друго място. Този, който не успее, остава в средата и той подава правилата. Водещият може да каже: името на един плод, например „банани” и тогава всички банани трябва да станат и да се разместят. Ако каже портокали, се действа по същия начин. Ако каже „плодова салата”, то всички участници стават и се разместват.

Упражнение № 2 „Работа по казус” – 15 минути

Цел: Да се запознаят участниците с подходящи техники за справяне с неприемливото поведение на детето по конструктивен начин

Инструкция: Предложете на участниците следните казуси за индивидуални отговори и след това за обща дискусия.

Казус „Пешо”

Вие сте родител на 11 годишно момче. Работите често извънредно поради създалата се криза. Прибирате се вечер, късно, изключително уморен и гладен. Но вашият син ви почва от вратата – върти се около вас, бута се във вас, за да му обърнете внимание. Не спира да ви говори за новата му компютърна игра и до кое ниво е стигнал, и

колко бунтовници е убил, и колко живота са му останали. Това ви побърква и ви идва да викате.

Моля да напишете всеки сам за себе си какво бихте казали в тази ситуация.

Казус „Мими“

Вие чистите вече цял ден, когато вашата дъщеря решава да направи кекс. След известно време установявате, че кухнята е изцапана и разхвърляна, нищо не е прибрано от продуктите и от мръсните съдове. Това не се случва за първи път. Всичко стои и чака. Вие вече нямате сили да чистите повече.

Моля да напишете всеки сам за себе си какво бихте казали в тази ситуация.

Времето за индивидуалната работа по казусите е около 7-8 минути. Обсъдете отговорите на всеки от участниците. Вижте какви послания към детето носят тези отговори. Помолете участниците също да помислят върху това. Напомнете на участниците, че в тази ситуация проблемът принадлежи на родителя и той кодира посланието към детето. Какво е посланието, което изпраща? Какъв ефект и смисъл крие и носи това послание? Какво детето би разбрало от такова послание?

Изводи: често пъти посланията на родителите са пълни с огорчение, гняв, заплахи, вина, морализаторстване и др., с което провокират като ответна реакция у децата си: съпротива, усещане за унижение, неспособност, че не се интересуват то нуждите му, чувство на вина, желание за самозащита, да си върне по някакъв начин или се отразява зле на самочувствието му – недостатъчно, неспособно, незаинтересовано, безотговорно и т.н. Това са ефекти, които родителите обаче не искат да постигат. Те искат промяна на поведението.

Упражнение № 3 „Възможни грешки“ – 20 минути

Цел: Да се запознаят участниците с някои от грешките при конфронтиране с неподходящото поведение на детето си

Инструкция: Подгответе презентация (виж Приложение № 12).

Чести грешки в общуването с детето при конфронтация на неподходящото му поведение:

1. група: Изпращане на т.нар. „послания с решения“
2. група: Изпращане на т.нар. „послания с укор“ (Бележка: ще бъдат разгледани в следващата сесия)

Виж бележки за водещия в Приложение № 12.

Проведете **дискусия след презентацията**. Помолете участниците да споделят своите размисли във връзка с презентацията и различните неподходящи форми на словесни послания към децата при неприемливо поведение. Допълнителни въпроси:

- Връщат ли се към техни ситуации?
- Могат ли да идентифицират свои подходи, които са част от тези неподходящи средства за общуване?

Упражнение № 4 „Ролева игра по казус“ – 20 минути

Цел: Да доведе до промяна в нагласите и разбиранията на родителите по отношение на тяхното отношение на приемане на децата им

Инструкция: Проведете ролева игра. Използвайте следния казус:

Казус „Мой приятел“

Ваш приятел идва на гости. На вълн е валяло и е много кално. Той обаче влиза с обувките навътре и след него остават кални и мокри следи. Той се настанява с мръсните обувки в гостната и не изглежда да планира да се събуе. Подът ви е покрит с килим, който скоро сте взели от почистване, а на всичкото от горе е и светъл.

Въпрос: Какво ще направите? Какъв разговор ще проведете с него?

Помолете участниците да се разделят в две групи и да се подготвят за казус. Целта е да се опитат да го разиграят като се придържат най-близко до действителността.

Дискусията: Какво щеше да направят, ако това беше не гостенин, а собственото им дете? Как щеше да се промени ситуацията и защо?

Упражнение № 5 „Приключване на сесията” – 10 минути

Цел: Да се провери какво е настроените на участниците, полезното за тях или съществуващи трудности.

Неуспешни начини за противопоставяне на неприемливото поведение на детето

I група: Изпращане на т.нар. „послания с решения“

1. ЗАПОВЕД, НАСОКА, НАРЕЖДАНЕ

„Намали тази музика“

„Отивай да си пишеш домашните“

„Оправи си веднага масата“

2. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ, ПРИЗИВ, ЗАПЛАХА

„Махни се оттук, защото ще се ядосам“

„Веднага изчисти това, защото иначе ще съжаляваш“

„Ако не млъкнеш, си отиваш в стаята“

3. ПОУЧАВАНЕ, ПРОПОВЕД, МОРАЛИЗАТОРСТВАНЕ

„Как можа така да направиш“

„Не трябва да се държиш така“

„Повече да не си направил пак така“

4. СЪВЕТВАНЕ, ДАВАНЕ НА РЕШЕНИЕ, ДАВАН НА ПРЕДЛОЖЕНИЕ

„Защо не отидеш да си играеш на друго място“

„Защо не си оправиш всичко това, което си изцапал“

„На твое място не бих обръщал внимание на това“

Бележки за водещия: Проблемът на този вид послания с решения е, че са базирани на властта на родителите. Родителите контролират положението, те се разпореждат и няма място за инициатива от страна на детето. Това не помага на детето да развие отговорно поведение. Напротив, често води до обратен ефект поради няколко причини:

1. Децата не обичат да им се нарежда какво да правят, а и не само децата – възрастните също не обичат това;

2. Когато изпращаме това послание към детето, то често зад него стои и друго послание от рода на: „Нямам ти доверие, че ще направиш нещо сам, без да те тикам“, „Не смятам, че си достатъчно разбираещ, отговорен, за да потърсиш решение на моя проблем“ и т.н.

3. В момента аз съм по-важен и моите потребности са по-важни от твоите, затова аз ти казвам какво да направиш.

Сесия № 9

Цел: Да се задълбочат уменията за ефективно общуване с детето като се използват градивни техники за конфронтиране на неподходящо детско поведение.

Продължение от предната сесия

Упражнение № 1 „Настройване на групата за работа” – 15 минути

Цел: Да се позитивира и подготви групата за работата

Инструкция: Използвайте упражнението „МДС”. Попитайте участниците дали знаят какво означава съкращението „МДС”. Нека да отговарят с да или не и да не декодират съкращението. Изберете един участник от групата да излезе като неговата задача е да се опита да открие какво означава съкращението „МДС”. Когато участникът излезе се дава инструкцията към другата част от групата. Задачата към другата част от групата е да огледат внимателно своя десен съсед: да видят как е облечен, какви са му очите, цвят на косата, имали някакви отличителни белези. Значението на МДС е моят десен съсед, затова всеки от участниците в групата ще отговаря на въпроси от името на своя десен съсед. Пример за въпрос: „Дълга ли ти е косата?”, ако неговият десен съсед е с дълга коса казва „да”, ако не е казва „не”. Водещият поканва участника да влезе и му дава задачата – да открие какво означава МДС като може да задава затворени въпроси към другите участници в групата. Водещият помага на участника, който трябва да разшифрова кода на МДС, като му подсказва да задава въпроси, свързани с външността на участниците в групата.

Упражнение № 2 „Връщане на лентата” – 10 минути

Цел: Да се припомнят важните изводи от предната сесия и новите знания

Инструкция: Помолете всеки от участниците да сподели какво му е направило впечатление от предната среща и дали е имало нещо, върху което е продължил да мисли? Помолете ги да си припомнят някои от „Посланията с решения”, които бяха разгледани.

Упражнение № 3 „Възможни грешки” – 20 минути (Продължение от предната сесия.)

Цел: Да се запознаят участниците с някои от грешките при конфронтиране с неподходящото поведение на детето си.

Инструкция: Подгответе презентация (виж Приложение № 13).

Чести грешки в общуването с детето при конфронтация на неподходящото му поведение:

1. група: Изпращане на т.нар. „послания с решения” (*Бяха разгледани предната сесия*)

2. група: Изпращане на т.нар. „послания с укор”

Виж бележки за водещия в Приложение № 13.

Проведете дискусия след презентацията. Помолете участниците да споделят своите размисли във връзка с презентацията и различните неподходящи форми на словесни послания към детето при неприемливо поведение. Допълнителни въпроси:

- Връщат ли се към техни ситуации?
- Могат ли да идентифицират свои подходи, които са част от тези неподходящи средства за общуване?

Упражнение № 4 „Писатели на роман” – 25–35 минути

Цел: Да се развие умението на участниците да разпознават и да корегират някои от грешките при конфронтиране с неподходящото поведение на детето си.

Инструкция: Задачата се състои от две части. В първата част помолете участниците да се разделят по двойки и да си представят, че са писатели на роман. Трябва да напишат диалог между дете и родител, в който те общуват трудно и родителят използва някои от посланията с укор към детето като част от грешките в общуването при конфронтиране на детето (виж Приложение № 13). Ако участниците са по-малко, то може да изберат и да напишат

диалог върху две от „Посланията с укор“, т.е да напишат два диалога. Дайте им около 10-15 минути. След като приключат нека всяка двойка да представи казуса пред групата. Обсъдете го, вижте дали е изпълнена задачата.

Във втората част на задачата помолете двойките да си разменят написаните диалози и да бъдат редактори на диалозите. Целта е да се редактират диалозите като вкарат подходящи техники за активно слушане на детето от родителя. Отделете около 10-15 минути. След приключване всяка двойка да представи редактирания диалог пред групата.

Проведете дискусия по отношение на това как се чувстват, какво се е получило лесно, какво ги е затруднило.

Упражнение № 5 „Обратна връзка” – 5–10 минути

Инструкция за водещия: Помолете всеки участник от групата да помисли и да каже една позитивна обратна връзка на други двама участника от групата. Водещият дава пример и започва пръв. Насърчете ги да се опитат да перефразират и да вербализират. Помолете ги да си спомнят моменти от днешния ден или от предишна сесия. Водещият помага на групата да изпълни задачата.

Пример за водещия: „Днес, когато работихме по ..., ми стана много приятно, че вие се включихте активно в дискусията за и изразихте вашето мнение. Беше ми полезно да чуя какво мислите по поставения проблем.”

Неуспешни начини за противопоставяне
на неприемливото поведение на детето

II група: Изпращане на т.нар. „послания с укор“

1. ОСЪЖДАНЕ, КРИТИКУВАНЕ, ОБВИНЯВАНЕ

„Ти изобщо не мислиш какво правиш“

„Трябва вече да де усещаш за тези неща“

„Ти ще ме влудиш с твоите глупости“

2. ЕПИТЕТИ, ПОДИГРАВКА, ПОСРАМВАНЕ

„Ти си едно разглезено дете“

„Не те ли е срам“

„Хайде кажи, като знаеш толкова“

3. ТЪЛКУВАНЕ, ДИАГНОЗА, ПСИХОАНАЛИЗА

„Ти просто си търсиш боя“

„Явно искаш да ме пробваш докога ще те търпя“

4. ПОУЧАВАНЕ И СЪВЕТВАНЕ

„Добрите деца не постъпват така“

„Така не се държим с хората“

Бележки към водещия: това, което обединява горните твърдения, е че те по своята същност са укори към детето под различна форма. Укорява се личността на детето, подчертават се негови слабости или недостатъци, има съмнение за стойността на личните му качества и т.н. Всички тези послания носят в себе си неприемане към детето от страна на родителя. Това води до редица последици като това, че децата започват да се чувстват зле, необичани; почват да проявяват инат, да се защитават; усещат отношението на родителя като несправедливост; отреагирват като бумеранг спрямо родителя; чувстват се неадекватно в ситуацията. Ако това са системни условия, в които детето расте, това може да доведе до нарушения в общото емоционално и психично здраве на детето. Децата стават нервни, раздразнителни, напрегнати.

Сесия № 10

Цел: Да се задълбочат уменията за ефективно общуване с детето като се използват градивни техники за конфронтиране на не-подходящо детско поведение.

Упражнение № 1 „Настройване на групата за работа” – 10 минути

Цел: Да се позитивира и подготви групата за работата

Инструкция: Използвайте упражнението „Аз съм ... и се чувствам ...”. Всеки от участниците подава някакъв предмет на съседа до него. Съседът трябва да отговори от името на този предмет как се чувства в момента да е такъв предмет. Пример, „Ти си влак”. Отговор: „Аз съм влак и се чувствам ... (посочва конкретно чувство) от това, че съм влак.” Водещият може да започне като даде пример.

Упражнение № 2 „Връщане на лентата” – 10 минути

Цел: Да се припомнят важните изводи от предната сесия и новите знания

Инструкция: Помолете всеки от участниците да сподели какво му е направило впечатление от предната среща и дали е имало нещо, върху което е продължил да мисли? Помолете ги да си припомнят някои от „Посланията с решения”, които бяха разгледани.

Упражнение № 3 „Аз-послания”- презентация – 15-20 минути

Цел: Участниците да се запознаят с особеностите на Аз-посланието

Инструкция: Пригответе презентация по темата (Приложение № 14).

Идеята за “Аз” посланието:

“В емоционални ситуации посланията започващи с “Ти” са неконструктивни. Те обикновено са оценъчни и обидни за личността на другия и най-често водят до

междучелностни конфликти и противоборство. От друга страна гневната емоция трябва да се отреагира по някакъв начин и добре е това да стане конструктивно. Най-добре е чрез т.н. "Аз" послания. Характерно за тях е, че започват с "Аз" или с глагол в първо лице, единствено число. При "Аз" посланието структурата е много ясна – първо се изразява актуалната емоция ("Аз се чувствам ..."), след това се описва причината за нея (конкретното неприемливо поведение на другия) и накрая се посочва основанието или последиците за говорещия (защото...)

Упражнение № 4 „Аз-послания” – 20 минути

Цел: Участниците да развият умения да използват Аз-посланието в общуването си с децата

Инструкция: Използвайте бланките в приложението, за да могат участниците да се упражняват в използване на Аз-посланието (виж Приложение № 15). Пригответе бланки за всеки от участниците. След като всички приключат отделете време за дискусия в голяма група. Насърчете участниците да споделят това, което са записали. Отделете време, за да проверите какво ги е затруднило, какво са направили добре и в какво не са сигурни. Ако се налага, преработете някои то посланията заедно.

Упражнение № 5 „Приключване на сесията” – 10 минути

Цел: Да се провери какво е настроените на участниците, полезното за тях или съществуващи трудности.

Формулата на "АЗ" – ПОСЛАНИЕТО

КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА?

"АЗ" – ПОСЛАНИЕТО ОБИКНОВЕНО СЕ СЪСТОИ ОТ ТРИ ЕЛЕМЕНТА:

1. Описание на чувството.
2. Описание на поведението, причинило това чувство.
3. Описание на ефекта или последиците, които това поведение е причинило на говорителя.

ЗАЩО Е ВАЖНО?

"АЗ" – ПОСЛАНИЕТО :

- избягва осъдителните, оценъчните и обвинителни твърдения;
- описва в какво е проблема;
- позволява на слушателя да приеме проблема на говорителя като нещо, което може да бъде оправено в рамките на съвместните отношения и че има голяма възможност той, слушателят, да бъде включен в решаването на проблема.

КАК СТАВА?

Формулата на "АЗ" – посланието:

1. Аз... *(опиши чувствата, които изпитваш),...*
2. когато... *(опиши конкретното поведение, породило чувствата),...*
3. защото... *(опиши как те засяга това поведение)...*

ПРИМЕР:

Вместо "Защо не ми върна инструментите вчера, след като си оправ колелото, както ти бях казал! Писна ми от немарливи и разсеяни постъпки!"

По-добре "Много съм ядосан (1), че не върна вчера инструментите ми (2), защото имаме теч в банята и майка ти ми "трие сол на главата" (3)!"

Упражняване на "АЗ" – ПОСЛАНИЕ

А. Връщате се от работа и установявате, че леглото на вашето дете не е оправено. Имало е цял ден на разположение, но чака вие да го направите. Забелязвате, че и масата не е оправена след като се е наяло. Викате детето, за да поговорите:

1)

(описание на чувствата, които изпитваш)

2)

(описание на провокиращото поведение)

3)

(описание на причината)

Б. Дъщеря ви е взела един от любимите ви дискове с музика, без да Ви предупреди. На следващия ден разбирате от общ познат, че дискът е повреден и не може да се слуша. Вечерта се прибирате и искате да поговорите с нея :

1)

2)

3)

В. Синът Ви за трети път тази седмица се връща с 1 час по-късно за вечеря. Това много ви дразни, защото Вие сте домошар човек и обичате да се храните заедно:

- 1)
- 2)
- 3)

Г. Получавате похвала за добре свършена работа, в която сте вложили много усилия:

- 1)
- 2)
- 3)

Сесия № 11

Цел: За приключване на групата и обобщаване на опита на всеки от участниците в групата

Тази сесия е насочена главно към извеждане на групата от работен режим. Отделете време за раздяла между участниците. Подгответе обстановката за неформално общуване и споделяне, почерпка, съхраняване на спомените и бъдещи желания на участниците в групата. Групата може да продължи като група за взаимопомощ и подкрепа.

Игра: Подгответе голям постер и помолете всеки от участниците да остави нещо върху него: отпечатък от ръка, крак или друг символ, който може да се свърже с него. Помолете групата да му измисли фон (може да е дърво, къща, лодка и т.н. и да даде име на постера и на групата.

Игра: „Писмо до водещите“

Помолете групата да напише писмо до водещите, в което да включат своите мнения относно ползата от курса, своите мечти и очаквания, своите страхове или притеснения, своите препоръки.

Игра: Залепете лист на гърба на всеки от участниците, включително и на водещите. Помолете всеки участник от групата да напише индивидуално пожелание към другите участници.

III. Професионални роли при водене на група

1. Цели на социалния работник при работа с група

В работата си с група социалният работник има собствени цели и задачи, различни от тези на групата.

Неговата основна цел е да подпомогне групата да постигне своите цели. Това означава, че специфичната му професионална цел е да се повишава автономията на групата, като съдейства за оказване необходимата социална подкрепа за решаване на нейните проблеми.

Наблюдението, анализът и оценката му помагат да очертае специфичните нужди на групата от неговата намеса.

В резултат на неговата преценка може да се окажат няколко зони на нужди от помощ:

- Нужда от информация;
- Нужда от обучение;
- Нужда от консултиране;
- Нужда от посредничество;
- Нужда от защита, от адвокатствуване.

2. Основни роли при водене на групи

В зависимост от тези нужди социалният работник може да изпълнява различни роли на водещ в групата:

- **Роля на аниматор.**

Ролята на аниматор се свързва с изпълнение на задачи, които да подпомогнат самоорганизирането на групата, нейното ориентирание и насочване към определен кръг от дейности.

- **Роля на учител, треньор**

Ролята на учител или треньор изисква изпълнение на задачи, ориентирани към формиране на знания и умения, необходими за решаването на груповия или индивидуалните проблеми.

При групите за постигане на социални цели, за защита на интереси, или групите за задачи, много често се налага да бъдат обучени в подготовка на писмени предложения, в разработване на програми или проекти. В тези случаи водещият е учител.

При групите, при които целите са центрирани към лични проблеми на участниците, обучението може да е елемент или основна дейност. Например при групите за трениране на социални умения, ролята на треньор е основна за водещия.

- **Роля на консултант**

Консултирането е метод за оказване и на социално-педагогическа подкрепа и помощ както индивидуално така и в групи. Тук става дума за професионални задачи, свързани с разбиране на личния проблем, за използване и на групата за подпомагане на разбирането от самия човек на неговия проблем и в търсенето на подходящи способности за справяне с него. Тази роля също може да бъде основна за водещия група, може и да се реализира частично в конкретна ситуация.

- **Ролята на посредник /медиатор/.**

Това е роля, при която водещият реализира посреднически функции и при взаимодействието и общуването на самата група, и при нейното взаимодействие с други групи, институции или организации.

Медиаторът подпомага изясняването на позициите и интересите на различни страни в тези процеси, тяхното вербализиране и извеждане на рационално ниво, така че да се подпомогне тяхното хармонизиране.

Ролята на модератор включва функции и задачи свързани с управлението на груповия процес, който да благоприятства ефективността на групата при постигане на нейните цели. Познавайки добре развитието на групите, технологиите и техниките за оптимизиране на продуктивността и постигане на необходимия емо-

ционален климат, модераторът стимулира функционирането на сбора от хора като група.

- **Роля на възпитател**

Ролята на възпитател е близка до тази на учителя, тъй като задачите са свързани с използване на групата като инструмент за личностна промяна, постигана най-вече чрез промяна в знанията, уменията и способностите на участниците. Тази роля на социалния работник или социалния педагог е най-типична при детските групи. При нея е особено важно да се избягва авторитарния, директивния подход. Доброто ѝ изпълнение изисква умения за влияние и в останалите роли.

- **Ролята на улеснител /фасилитатор/.**

Ролята на фасилитатор е тази роля, при която водещият се стреми с намеренията да улесни взаимоотношенията в групата. Целта е да се постигне максимално използване на ресурсите на групата като цяло и всеки отделен неин член. Много често например при групи за изпълнение на задачи, експертни групи и др., фасилитаторът не е специалист в областта, в която са специалистите участници в групата. Той е човекът който с различни техники, с недирективно поведение подпомага и изясняването на проблема, и неговото преформулиране и ранжиране на елементите на проблема по важност и търсенето на решения. Той не се намесва по същество и не изразява становища, той подпомага създаването на условия за свободен обмен на мнения, стимулира креативността на групата.

При групите, центрирани към себе си, например при групите за срещи неговата роля видимо е изключително пасивна. Участниците очакват някакви директиви, някой да им каже какво трябва да правят, но те са оставени сами да открият това, което е важно за тях, което ги обединява.

- **Роля на терапевт**

Тази роля е свързана с изпълнение на помагачи функции при групи, със задълбочени личностни проблеми, при които промяната е от тип възстановяване на загубени възможности. Изпълнението на тази роля изисква специализирана подготовка. Социалните работници, ако нямат допълнителна подготовка, влизат в

тази роля по-скоро епизодично. В действителност съществена част от отношението, което се търси между професионалистът и групата, е заимствана от съдържанието на терапевтичното отношение. Става дума за отношението на приемане, на неоценяване, човешка топлина и разбиране.

● **Роля на адвокат**

Ролята на защитник е много важна роля на социалния работник и при работа с естествени групи и при специално създадените групи. Става дума за роля на компетентен и правоспособен защитник на интересите и правата на членовете на групите и на групите като цяло.

Ролята на защитник и гарант за спазване на правата на клиентите е особено значима в институции, в които хората по една или друга причина не са в състояние да се възползват, или да употребят своите права.

3. Задачи на водещия група

В работата с група социалният работник има централно място: от една страна той е представител на определена институция или организация, която му възлага известни функции и задачи, свързани с целите и задачите на тази организация. От друга страна, той е представител на една професия със собствено влияние в обществения живот.

Това централно място на социалния работник поставя въпроси от различен порядък – деонтологичен и операционален, противоречието между, които понякога е трудно да се разреши. Изисква се в неговата работа умение да се разбират собствените нужди и собствения начин на функциониране в група. Необходимо е умение да се встъпва в автентични отношения с групата, да не се използва тя за престиж, лична популярност или решаване на собствени проблеми.

Задачите на водещия имат както специфични, така и общи характеристики. Важно е да се очертаят тези общи характеристики, които са валидни при работа с всеки тип и вид група, независимо от конкретната цел, проблем, ситуация.

Както вече стана дума всяко ръководство на една група има две основни функции – функции по посока на изпълнението на целите и задачите на групата, или с други думи казано функции по отношение на продуктивността на групата; функции по отношение на афективното развитие на групата и създаването на определена атмосфера или климат. За поведението на водещия група са написани много изисквания, правила, норми. Те очертават професионалните ценности, поведенията благоприятстващи постигането на целите, територията на намеса или ненамеса. Както и при други случаи стана дума, в помагащите дейности, често е по лесно и точно да се каже какво не бива да се прави, отколкото да се представят ясни инструкции какво точно да се прави. Струва ми се, че би било полезно тук да се представят някои мисли за таква поведение на водещите групи, което не благоприятства тяхното развитие, изведени от Карл Роджърс, в резултат на дългогодишната му практика в работа с групи. Това са идеи за водещите главно на терапевтични групи, но съдържанието им се отнася за всеки, който се е изкушил от тази професионална дейност, наречена водене на групи.

Според Карл Роджърс, могат да се открият следните поведения на водещите, които не благоприятстват развитието на групата:

- Аз не се доверявам на водещите, които използват съвременния интерес към групите и се стремят към популярност.
- Лош е този водещ, който се старее да управлява групата, изработва за нея някакви правила, опитва се да ѝ постави специфични цели. Даже при неголеми злоупотреби в този смисъл, се стига до това, че групата престава да се доверява на своя ръководител, или което е много по-лошо, започва да се прекланя пред него. Ако водещият има все пак свои специфични цели, нека откровено разкаже за тях в групата.
- Водещият не трябва да съди за успешността на групата по драматичността на развиващите се в нея събития, като брой внимателно колко човека са плакали или колко е “обърнал в своята вяра”. Това е фалшива оценка.
- Не обичам тези водещи, които избират един пункт от развитието на групата като най-главен и съществен. Някои смятат за

такъв “атаката на защитните механизми”, други “снемането на гнева и яростта. Аз уважавам и смятам за много ефективна работата им с наркомани, но ме отблъсква положението, че критерий за успешност на групата може да бъде безжалостна атака на чувствата. Аз признавам, че ако индивидът изпитва злоба или гняв, той трябва да го изрази, но съществуват и много други чувства, имащи значение за функционирането на групата.

- Воденият не трябва да бъде толкова обзет от собствени проблеми, че да му е необходимо да концентрира вниманието на групата върху себе си. Това не му позволява да отдели достатъчно внимание на проблемите на участниците. Такъв човек може да бъде добър като участник в групата, но лош като водещ.

- Водещият не трябва на глас да интерпретира причините или мотивите за поведението на участниците. Ако интерпретацията се окаже неточна – тя ще е безполезна; ако е точна – тя може да предизвика защита или още по-лошо да лиши индивида от механизмите на защита, което ще го направи уязвим и раним, особено след като срещата на групата приключи. Заявления от рода: “Струва ми се, че това при Вас е просто компенсация на липсата на мъжественост”, могат да мъчат човека в продължение на месеци, предизвиквайки в него съмнение в способността му да разбира себе си.

- Не ми харесва, когато водещият предлага някакво упражнение с думите: “А сега всички ние...” Участниците винаги трябва да имат възможността да се откажат.

- Водещият не трябва да бъде емоционално отчужден от групата, не трябва да гледа на процесите в групата от висотата на своето знание. Подобно поведение говори както за наличие на защиты у водещия, така и за неуважение към участниците. Такъв водещ не е склонен към стихийно изразяване на своите чувства, а се стреми да изглежда хладен аналитик. Това не върши работа, тъй като групата трябва да се стреми точно към обратното – към свобода и стихийност, а не към защита и скованост.

Всички тези изисквания се отнасят не към участниците, а към водещия. Участниците могат напълно да притежават посочените недостатъци – групата няма да им позволи да се проявяват пос-

тоянно. Но ако водещият притежава един от тези недостатъци, то той поставя препятствия пред развитието на групата, преди тя да е осъзнала, че може да спори и да се бори с него.

IV. Първата среща с групата

1. Да знаем кои са хората, с които ще се срещнем?

Първата среща с групата е изключително важен момент от цялостния процес и заслужава специално внимание. Необходимо е да се знае какви чувства вълнуват хората при такава среща и как те се изразяват в процеса на работа.

Да се ориентира в тях и да се настрои на социалния работник помагат:

- Предварителните срещи с членовете, по време на интервю;
- Запознаване с лична документация, ако има такава;
- Набиране на информация от колеги, ако става дума за първа среща с група, която вече съществува (например в институция);

Ако нямаме възможност или информацията е много оскъдна, ще трябва да предполагаме, че обикновено на такава среща хората се притесняват от това: как ще ги възприемат /това важи особено за възрастните/; дали тяхното присъствие е желано и необходимо, дали няма да си загубят времето; дали това което ще се прави ще им е интересно и полезно и пр. Независимо от конкретното съдържание на притесненията те в една или друга степен определят картината изпитваните чувства.

Едновременно с това вероятно съществуват и отношения на заинтересованост, на очакване за нещо добро, било то помощ, подкрепа, работа, съвместни дейности и пр., иначе хората не биха дошли.

Наличието на информация за отделните членове на групата е много полезна за избора на поведение на водещия при първата среща. При всички случаи ние знаем дали става дума за деца, и на каква възраст са или става дума за възрастни хора, може би сме

ориентирани в тяхната квалификация, образование, интереси или общи нужди и проблеми. Както и при индивидуалната социална работа и в работата в група е необходимо настройване към клиента и неговия проблем. Настройване, при което ще се опитаме да актуализираме своите чувства, отношения към проблема или потребността които обединяват групата. Това ще ни помогне да се настроим и към самите участници в групата, така че в резултат да станем по-чувствителни, по-сензитивни към самата група.

2. Каква да бъде обстановката?

Проблемът с обстановката не бива да бъде подценяван. Тя може да благоприятствува или да пречи на реализирането на целите на групата.

2.1. Място на провеждане

Важно е да се опитаме да съобразим адекватността на мястото и интериора с целите и размера на групата. Едва ли е необходимо да се споменава, че събирането на малка група за взаимопомощ на самотни майки например в кинозалон е удачно решение, което ще спомогне стартирането на груповия процес. За групи с такава насоченост, центрирани към себе си, неформалната и интимна обстановка, разполагането на мека и ниска мебел е подходящо. Ако групата е центрирана върху задачи е необходимо първата среща, и въобще срещите да са в помещение с работна атмосфера и условия.

В зависимост от размера и целите на групата и естествено в зависимост от възможностите ще трябва да подберем помещение, което ще спомогне за първоначалното обединяване на групата.

2.2. Средствата за работа

Ако групата ще работи с материали, те трябва да са налице и трябва да има условия за такава работа – маси, хартия, пособия за писане и пр.

Техническите средства също могат да бъдат много полезни – шрайб-проектор, аудио или видео-устройство, но наличието на флипчарт, или поне дъска е задължително.

Въпросът с материалите за онагледяване на работата в група не бива да се подценява. Тяхната достатъчност и адекватност подпомагат и продуктивността на групата и емоционалния климат, който се създава в нея.

Наличието на флипчарт, многоцветни фулмастери, дъска за писане, проектор и пр. не само улесняват работата, но и създават необходимата атмосфера. Те са много необходими ако в груповата работа се предвижда презентация на програми, на проекти, резултати от изследвания, видеофилми и пр. Много удобни за работа са мултимедийните проектори, чрез които може да се прожектира информация директно от компютър, телевизор или видеоапарат. Поради високата им цена обаче, те са все още с много ограничено приложение.

При групи за трениране и корекция на поведенчески модели, умения и способности наличието на видеотехника вече се смята за задължително. Тя позволява да се запишат конкретни модели, ролеви игри, отделни действия. След това те се обсъждат и всеки може да се опита да направи необходимите промени.

Когато клубовете “Работа” в някои затвори бяха оборудвани с видеотехника, включително и видеокамери, имахме опасения, че лишените от свобода ще се притесняват от записването. Оказа се, че те много бързо ги приемат като нещо ценно и полезно и ние напразно сме се притеснявали. Проблемите изникнаха от необходимостта да се ползва тази техника от водещите и по точно от необходимостта от обучение в умения за нейното ползване.

Много често водещите, тъй като по правило са с хуманитарно образование изпитват явни или скрити съпротиви към използването на техника, поради страха от несправяне с нея. Съществува разбира се и обратната опасност – да се използват самоцелно, заради самите средства, или заради престижа който носи умението да се борави с тях, определени технически средства.

2.3. Пространствена организация

В зависимост от вида и целите на групата тя може да бъде кръг, правоъгълник или квадрат. Това, което е от значение, е тази пространствена организация да благоприятства свободното из-

разяване на мнения, да създава условия за равнопоставеност и възможност за участие според желанията на всеки.

Традиционната пространствена организация на класните стаи, при която хората са разположени един **до** друг и редица зад редица, водещият /преподавателят/ обикновено е на подиум и има възможност да наблюдава и контролира всички, стимулира постигането на отношения на власт и подчинение. Тази организация на пространството е неефективна за социалната групова работа. Тя поставя групата в пасивна роля, не предполага поемане на отговорността за съвместната дейност от нея.

3. Индивидуалното посрещане на всеки един от участниците е много успешна техника на груповата работа.

Тя цели :

- Информиране на всеки член на групата за неговата значимост;
- Намаляване на чувствата на притеснение и несигурност;
- Намаляване на страха от пресата на конформността, който всеки от нас изпитва;
- Стимулира интереса към групата, който е в пряка зависимост от осъзнаването на собствената полезност.

Индивидуалното посрещане се подпомага от предварителната информация която водещият има, при липса на такава информация може да сподели общо желание и очакване за успешна съвместна дейност.

Добре е водещият да не си поставя като самоцел индивидуалното посрещане, тъй като съществува опасност от преиграване или дори до постигане на обратен ефект, ако на всеки казваме колко сме щастливи да го видим и как с нетърпение очакваме неговия принос. Самоцелното споделяне на такива чувства обикновено се усеща от хората и има обратен ефект - те се чувстват манипулирани.

4. Въведение на водещия

Въведението на водещия би трябвало да включи представяне на основната цел на срещата и какво се очаква да се случи на нея. Конкретното съдържание зависи от спецификата на групата и нейните цели и задачи.

Общото изискване е това въведение, експозе да бъде ясно и най-вече кратко. Чувствата на несигурност, притеснение и пр. определят групата по-скоро като пасивна. Едно дълго и про-странно изложение от водещия /или водещите/ с много голяма степен на вероятност ще повиши тази пасивност. Ето защо технологията на провеждане на първата среща трябва да предполага кратко описание на целта и задачите и много бързо да се предостави думата на участниците.

5. Запознаване на участниците в групата

Запознаването на участниците може да се извърши по различни начини, това което е важно е да се извърши, да не се пропусне. Пропускането може да се допусне, когато се предполага че макар да не са били досега в една група те се познават.

Запознаването е ключов момент при стартиране на груповата работа и е необходимо пълноценно да се използва. Освен да постигне запознаване на участниците, този момент благоприятствува и настройването на групата. Подборът на конкретната техника трябва да се съобрази с целите на групата.

В практиката съществува голям набор от техники за запознаване. Тук ще предложи няколко примерни, които могат да се модифицират в зависимост от спецификата на групата и допълнителните задачи, които водещият си поставя при запознаването.

Стъпка към запознаването е отбелязването на името на всеки участник на етикет или табелка. В зависимост от целите на групата на нея могат да бъдат отразени името и фамилията и качеството, в което този човек е участник в групата. В повечето случаи при работа с малки групи се стимулира обръщението помежду си на малко име и стартът в тази посока са етикетите, които всеки сам пише.

5.1. Примерни техники за запознаване в група:

- Всеки представя себе си, свободно подбирайки това, което иска другите да знаят за него. Възможно е и водещият да даде параметрите на представянето, например “Бихте ли се представили, като кажете как се казвате, къде работите и в какво качество сте тук.”

- Всеки отговаря писмено на въпрос “Кой съм аз?” в пет, седем, десет прилагателни или съществителни или социални роли. Водещият припомня, че в това себепредставяне би трябвало да се включи информация, която всеки е готов да сподели, т.е. лична, колкото всеки смята че може да представи. Представянето може да бъде лично, може да бъде както в следващата техника.

- Взаимно представяне.

Тази техника може да се използва като продължение на предишната или самостоятелно. Участниците в групата се разделят на двойки. Предоставя се време за взаимно интервюиране (по предварително готовите отговори или свободно). След приключване на взаимното интервю всеки участник представя своя партньор.

Посочената техника може да се използва успешно, когато участниците в групата са непознати. Тогава тя позволява да се преодолеят притесненията от другите и необходимостта да говориш за себе си. В разговора по двойки човек по-свободно говори за себе си, по-спокоен е и когато представя другия, а не себе си пред групата. Друго предимство е обикновено проявяваният стремеж, другият да бъде представен в много добра светлина, което поставя началото на изграждане на позитивен емоционален климат.

Съвсем успешно този вариант на групово запознаване може да се използва при групи, в които участници са хора, които в една или друга степен се познават. Освен вече описаните ефекти, тук се проявява и “откритието на другия”. Почти винаги се оказва, че въпреки познанството има много неща, които не подозираме за другия. По този начин запознаването е полезно за водещия, без да е скучно за участниците.

- “В себе си най-много харесвам”- тази техника може успешно да се ползва при запознаване и в случай, че участниците се виждат за първи път и при познати.

Тя може да се използва самостоятелно, чрез индивидуално представяне и в комбинация с техниката “Взаимно представяне”.

От участниците се очаква да определят три свои характеристики, които най-много харесват. Добре е те да бъдат ориентирани към едно физическо качество, една характеристика на личността и една способност или умение. Този начин на представяне е особено удачен при групи центрирани към личностна промяна, тъй като стимулира способността да се говори за себе си, да се учим да виждаме позитивното в себе си и да не се притесняваме да го казваме на другите.

Посочената техника може да се използва и при други моменти в работата с група, например при оценка на уменията и учене за себепредставяне.

- “Открий този, който...”. Тази техника изисква предварителна подготовка.

Необходимо е да се изработят карти, в които са дадени характеристики на интереси, предпочитания, умения. Те се правят произволно. На всеки участник се раздава по една карта и той трябва да открие сред другите, този който е най-близо до описанието. Смислът на техниката е в представянето на възможност за разговор между участниците. В процеса на търсене, всеки научава за всички, с които е говорил по нещо - дали обича да ходи на театър, да ремонтира коли, да гледа спортни програми, да играе футбол и пр.

6. Споделяне на очакванията

Казахме, че за кохезията в групата специфично значение има хомогенността по отношение на очакванията за това, което ще се случи в групата. Въпреки, че при подбора на състава на групата този признак е взет под внимание, е от изключителна необходимост при първата среща да се споделят очакванията.

Споделянето на очакванията може да стане едновременно със запознаването. В зависимост от целите на групата, и конкретните цели на първата среща на този момент може да се отдели по-голямо място и се реализира самостоятелно. Важното е да всеки да има възможност да изрази своите очаквания. По този начин той

ще пречупи целите на групата през своите собствени. Така и конкретизирането на целите на групата ще е по-адекватно и ще подпомогне процеса на идентификация на всеки член с тези цели и приемането им като свои.

Ако групата е по-многобройна е допустимо в малки групи да се коментират очакванията и да се представят на постер пред останалите.

Отразяването на очакванията /обичайно на постер/ е много важно условие за изпълнение на ролята, която им се отдава. Добре е, ако има възможност те да бъдат на видно място през целия период на работа на групата. При приключването ще може да се направи анализ на това доколко са удовлетворени индивидуалните очаквания, от което зависи и индивидуалната удовлетвореност от работата на групата.

7. Приемане на правила за групова работа

Независимо каква е групата в нея ще се установят норми и правила за общуване, за взаимодействие и организация, за санкции и стимули.

Приемането на правила ще има не само директен принос за установяване на определен регламент, но също така ще демонстрира приемливия начин за създаване на норми и правила – не чрез налагане, а чрез групово решение.

Важно е приетия кодекс да бъде отворен, да допуска ново обсъждане на приетите правила и да предполага приемане на нови правила. Важно е също съдържанието на правилата да е по-по-сока на уважение както към групата, така и към всеки неин член. За постигане на това, водещият може да се намесва деликатно, като не забравя, че начинът по който той се държи служи и за модел на позволеното и непозволеното, т.е. той в голяма степен влияе върху съдържанието на приеманите правила.

V. Как да подпомогнем ефективността на групата?

1. Обща характеристика

Както вече беше споменато функциите на всяко ръководство на една група е необходимо да бъдат разгледани в две посоки – функции и задачи по отношение на резултатността или продуктивността на работата на групата, т.е. разбирането на ръководството като техника за организация на работата, като инструмент за постигане на целите на групата. Специален анализ е необходим и по отношение на втората функция свързана с афективното развитие на групата. Тяхното разделяне при анализа на професионалните намеси на водещия е условно, и се прави за целите на обучението.

Тук ще разгледаме действията на социалния работник, благоприятстващи ефективността на групата, т.е. стимулиращи постигането на резултати от нейната работа. Веднага трябва да се подчертае, че ролята на водещия се подчинява на други, различни от тези на групата, цели.

Основна цел на водещия (или водещите) при социалната групова работа е да помогне на групата да постигне своите цели. Това означава, че той се стреми да улесни процеса на развитие на груповата автономия, на способността на групата да поеме отговорността и намери механизмите за решаване на своите проблеми, потребности или да защити своите интереси.

Практически това означава да се реализират набор от конкретни задачи.

1. Наблюдение, анализ и оценка на групата и нейната дейност – на този процес се спрехме подробно, тук е необходимо само да се подчертае перманентния характер на тази задача на водещия през целия период на функциониране на групата.

2. Помощ при определяне на целта на групата

Както и при работа с отделен случай този момент е много важен. Изясняването на целта, нейното конкретизиране като цел на конкретната група влияе по много сериозен начин върху крайния резултат.

В този процес на определяне на целите на групата, социалният работник участва чрез съветване, учене за разграничаване и точно формулиране на различните видове цели:

- **дългосрочна цел.** Това е желано състояние, за постигането на което работата на групата ще допринесе, т.е. тази цел няма да се постигне изцяло, но резултатът от работата на групата ще подпомогне, или ще бъде необходимо условие за нейното достигане;
- **непосредствена, конкретна цел** – това е целта, към чието постигане групата ще се стреми. Тя трябва да бъде конкретна, да отразява индивидуалните цели и да бъде реалистична, достижима.

Социалният работник използва дискусиата, работата в малки групи, проективни техники за да подпомогне групата в този процес. Целта е да се постигне определена степен на съгласие по желаното състояние на проблема или задачата, като резултат от съвместната работа, да се формулира ясно това към което групата ще се стреми.

Могат също да се използват тематични дискусии “Как бих искал да бъде решен проблемът”, “Как си представям успешния край на нашата работа” и др. Много успешна техника е разделянето на групата на екипи, които образно, с рисунка представят желаното състояние. При тази техника може да се използва и символичното изразяване. Например, с групата на социални работници от Поправителния дом за непълнолетни при обсъждане на целта на необходимата промяна, участниците в малки групи трябваше да нарисуват представата си за желано състояние на дома след една година, като използват за изразно средство „Градината”. Този подход позволи проявата на творческите способности, на свободното изразяване на идеите на различните хора. Непълнолетните правонарушители бяха изразявани като саморасли борове, или пострадали дървета, които се нуждаят от различна грижа. В хода на

дискусиите станаха ясни различните виждания и очаквания, различните представи за целта на промяната, без да съществува притеснението дали точно се формулира предложението, това дали е цел или е задача или е резултат, каквито трудности се появяват ако поставената задача е да се определи целта. По този начин съвместно формулираната цел, имаше еднозначен смисъл и беше ясна и конкретна.

2. Договаряне на стъпките и ангажиментите

Тук става дума за два процеса, които се реализират едновременно.

2.1. На първо място е необходимо да се определят стъпките, които ще позволят постигането на тази ясна и конкретна цел, която вече е възприета от групата.

Тук дискусиите са по посока на това как всеки вижда постигането на тази цел. Водещият може да създаде условия първоначално всеки да направи, според своето виждане План за действие. След това в групи да се проведе обсъждане и да се изработи нов план за действие, който да включва всичко интересно и полезно от индивидуалните предложения. Като последен етап, представените групови решения могат да се оценяват индивидуално или чрез обща дискусия да се достигне до приемането на общ за групата план за действие.

Технологията и вида на разработване на този план е необходимо да бъдат подпомогнати от водещия. Той би могъл да обясни различните подходи, варианти с техните предимства и недостатъци, а групата да прецени и направи своя избор. Този подход е много по ефективен, отколкото обикновения инструктаж от типа "направете това и това , по този и този начин".

В зависимост от целите и типа на групата за изработване на плана на действие може да се използва потапяне в ситуацията, като техника за активно обучение. Например "Представете си, че точно вие сте екип от съветници по реформата на грижите за безнадзорните деца в България и трябва да постигнете тази и тази цел. Какво ще направите?" Или може да се използва играта "Ко-

рабокрушенци”- “Вие, точно Вашата група, сте попаднали на безлюден остров, (описват се условията и това, с което се разполага), направете план за оцеляване.”

Планът за действие на групата може да бъде и под формата на проект или програма. При тези случаи тяхното специфично съдържание и структура е различно. Важното е чрез своята намеса социалният работник да подпомогне създаването на план от самата група. Водещите, които имат опит от традиционно водене на група, при което ясно се казва на групата какво да прави и как, и при което водещите са в много активна позиция, понякога възприемат описаното тук поведение на водещия като “Ами ти нищо не правиш, аз не мога така..”

Помощта е и по посока на пълноценно използване на всички ресурси в групата. Посочените по горе техники са примерни, представянето им тук цели именно илюстрирането на подхода на социалния работник –сздаване на условия да решава групата, а не той, и създаване на условия за максимално участие и принос на всеки член на групата в процеса на обсъждане и решаване.

2.2. Вторият процес, за който стана дума е договаряне на ангажиментите. Тук се има предвид договарянето между водещия и групата за това, кой какви ангажименти поема по реализиране на плана.

Договарянето е не просто елемент от процеса на работа, а негова характеристика. Смисълът му е отново в стимулиране на отговорността на групата за самата себе си. Важно е посланието на водещия “Аз мога да се опитам да помогна и вие можете да разчитате, че ще направя всичко което е по силите ми и в моите компетентности за да го направя, но не бива да очаквате от мене да ви кажа какво трябва да правите, как да го направите ” да се съдържа във всяка негова постъпка и в цялото му поведение. По подходящ начин, с подходящи думи и средства то трябва да стане елемент от взаимния договор. Конкретната помощ зависи от нуждите на групата.

3. Помощ при организацията на работа на групата

Следващата група намеси на социалния работник са по посока на подпомагане самоорганизацията на групата. Организацията на всяка дейност е съществено условие за нейната ефективност. Необходимо е да се подпомогне решаването на :

- мястото и периодичността на срещите;
- времетраенето;
- разпределението на отговорностите;
- механизмите за контролиране на изпълнението на задачите;
- какви ще бъдат продуктите от работата – програми, проекти, индивидуални задачи и пр.

Задача на социалния работник е да информира групата за важните елементи от една организация, да стимулира създаването на организация, която да благоприятствува постигането на приетите цели, да е възможна за постигане, те да отговаря на възможностите за участие на всички, да предпази групата от увлечения или възприемане на модели, които могат да доведат до нежелани последици. Но е необходимо да се подчертае отново, че групата трябва да вземе решенията, а не водещият да създаде и наложи организацията.

4. Улесняване на отношенията

Ролята на улеснител на отношенията в група е основна роля за водещия.

Всяка личност е уникална, незаменима. Тя притежава собствено богатство и би било жалко то да не бъде споделено с другите. Често, някакъв вътрешен комплекс, притеснение, скромност, пречат на личността да се изрази. Другите често възприемат това като “той няма какво да каже” или “той не желае да каже нищо”. Ние всички в нашата група се чувстваме приятели и всеки може да каже всичко. Ако не казва, то значи че няма какво или не желае да каже.

Да изразяваш себе си в една група означава, да съществува свободата вътрешното да получи външен израз, да се приема общуването с другия такъв какъвто е. Усилието от преминаване на вътрешното към външна изява обогатява толкова този, който се изразява, колкото и този който приема това изразяване. Да изразиш себе си означава също и да приемеш, че другите се изразяват. Това е желанието, че моето „аз“ „среща другите “аз” и се достига до “ние”./...../ Това е един път при който аз-ът се среща с другия.

Да улесняваш взаимоотношенията в групата означава да допринасяш за създаване на условия за проява на вътрешното у всеки участник, за постигане на спонтанност и искреност, на усещане на свобода и падане на бариерите. Означава също да има толерантност и приемане на свободата на другите, да изразяват себе си.

Комуникацията в групата е важно условие за нейната продуктивност. Кои са основните трудности при улесняване на отношенията в група?

4.1. Изследователите на социалната групова работа извеждат няколко групи трудности /..../

- **Мълчанието в групата.**

С такава трудност се е сблъсквал всеки, който е работил с група. Всичко необходимо изглежда е направено от страна на водещия, той очаква сериозна активност, но всички мълчат. Най-важното в такива случаи е да не се подаде на паниката.

Първото, което е необходимо е да се направи от водещия е да си отговори на въпроса, защо, каква е причината за това. Съществуват много възможни причини - темата не е интересна, проблемът не е формулиран ясно, няма разбиране на темата; въпросът, така както е поставен не засяга членовете на групата в степен, да ги мотивира за участие; има умора и мълчанието е сигнал за необходимост от почивка; мълчанието е необходимо, то е начин на участие; и др.

Важно е водещият да разбере причините и тогава да се намесва, като се въздържа от директивни действия и подканяния. При една среща между психолози и социални работници и непълнолетни правонарушители въпреки подканянията, момчетата мълчаха. Притеснен от това, екипът, предлагащ им различни услуги не спря да говори - всеки искаше да допълни и обясни колко интересни и полезни неща могат да получат те, колко се разчита на поставянето на техните нужди и желания от самите тях. Колкото повече говореха водещите, толкова повече се усилваше пасивността на групата. Едва след официалното закриване на сбирката няколко момчета се ориентираха към един от екипа и лично му зададоха въпроси.

Неопитните водещи много се притесняват от мълчанието и се опитват да го прекъснат на всяка цена. Често то има много голяма значение и не е признак, че групата бездейства.

- **Неучастието или малкото участие на определени членове от групата в нейната работа.**

Тук отново е важно да се разберат причините. В литературата за работа с групи могат да се срещнат до 80 причини за неучастие. Най-общо те биха могли да се групират в три типа – причини свързани със самия участник, причини произтичащи от групата, причини, произтичащи от водещия.

Причините, свързани с особеностите на личността или на конкретната житейска ситуация на отделния участник са най-често срещания обяснителен модел, използван от другите участници в групата. Действително е възможно малкото участие да е специфичният начин на участие на този човек. Би могло да се окаже, че той се чувства участващ и нашите притеснения са напразни. Възможно е също лични причини / голяма радост или голяма тревога/ да пречат на този човек да участва пълноценно в групата.

Много често причините за неучастие се дължат на самата група – особеностите на взаимодействието, нормите и ценностите в нея. Тези феномени могат да предизвикват своеобразен натиск и влияние на основата на страх от присмех, от отхвърляне, от пренебрегване. Ако причините са от такъв характер е необходима

адекватна намеса от страна на водещия.

По-трудно за водещия е да разбере причините за неучастие на някои членове на групата, които са породени от неговото поведение. В някои случаи те са свързани със самия него като личност и индивидуално поведение – изразява оценки, включително негативни, проявява предпочитания и пренебрежение, няма чувство за хумор, взема се много на сериозно и пр. Възможно е трудностите да се дължат на методиката на работа, която той прилага – не стимулира създаването на условия всички да вземат отношение, не отчита необходимостта за някои от предоставяне на такава възможност, говори на твърде висок стил, или фамилиарни, следи обратната връзка, която се подава само от част от групата; не оценява значението на участието на повече хора и пр.

Тук отново на първо място е важно да се разбере причината за да се действа адекватно. Очевидни са последиците от намеса, която се основава на неточно идентифициране на причините за неучастие. При всички случаи е необходимо да се помни, че удовлетвореността на всеки от работата на една група е в пряка зависимост от степента на неговото участие и принос в тази работа. В този смисъл, във всички останали случаи, освен когато това е начинът, по който човекът се чувства добре и полезен, е необходимо обмисляне на професионална намеса, която да благоприятства свободното участие на всеки.

- **Някои участници говорят много.**

Това е също сериозен проблем за водещия. Почти винаги във всяка група има хора, които говорят значително повече от останалите. В ранните фази на развитие на групата такова поведение би могло да бъде полезно като катализатор на изграждане на нормата “Всеки може да говори свободно за себе си, за чувствата си, за проблема и пр. “. В периода на ориентиране те могат и да влияят стимулиращо. Много бързо обаче, такова поведение се превръща в трудност за комуникацията в групата. Като последица то има увеличаване на пасивността на повечето останали членове на групата. Трудността произтича и от това, че тези участници обикновено не си дават сметка за последиците. Те смятат, че всеки

би могъл да постъпи като тях, нещо повече, те често се ръководят от желание да допринесат максимално за работата на групата. Намесите на водещия би трябвало да бъдат изключително деликатни, като се ръководят от максимата, че всеки в групата е важен и полезен.

- **Нов човек в групата** – това е много важен момент, който в практиката на различните институции често се подценява.

Специално подготвяните за водене на група специалисти знаят, че най-вече в зависимост от постигната степен на кохезия групата реагира спрямо новия член. Тази реакция може да бъде и по посока на бързо включване и приемане, но не са редки случаите, когато тя отхвърля, независимо от индивидуалните качества на човека. Отхвърлянето е предизвикано от възприемането на новия човек като заплаха за статуквото на групата, като необходимост от промяна, към каквато сплотената група се съпротивлява. Водещият би трябвало да се опита да подготви групата и да осигури условия за необходимото внимание и разбиране на необходимостта от тази промяна. Необходимо е също да наблюдава по-внимателно процеса на включване на новия член, чувствата, които той изпитва и да му помогне по посока на по-безболезнено интегриране.

4.2. Какви са основните техники, които водещият може да използва за да улесни процеса на общуване в групата?

На първо място, е важна способността да възприеме, анализира, да почувства значението на сигналите, смисъла, който те носят.

На следващо място, е важно умението му да се намества без да бъде авторитарен и агресивен, без налагане и опора на собствена си водеща роля.

Техниките, които би могъл да използва са :

- **разделяне на групата на малки групи; стимулиране на динамичен състав в малките групи.** По такъв начин хората, които се притесняват да говорят пред цялата група имат възможност да се отпуснат. Хората които говорят много, в малката група

увеличават самоконтрола си. Динамичният състав, смяната на състава на малките групи стимулира опознаването и създава условия за по адекватни чувства на привличане или отблъскване.;

- **стимулиране на участието чрез смяна на ролите**, поверяване на организаторски, информационни или други важни задачи на хора, които са по-пасивни;

- **стимулиране на процесите на обратна връзка в групата**. Това стимулиране се реализира чрез самото поведение на водещия и чрез специални техники за обратна връзка;

- **влияние върху изграждането на правила и норми** за изслушване, за търсене на мнението не само на тези, които не се притесняват да го споделят, но и на тези, които се нуждаят от поощрение;

- **възлагане на задачи на говорещите много**, свързани с изслушване на другите и с обобщаване на казаното от другите, с изготвяне на доклади от работата на групата, изискващи проучване на мненията на всички и пр.

Работата в малки групи допринася за интензифициране на общуването и взаимодействието. Там възможностите всеки да участва според своите желания са значително по-големи.

Разделянето на групата на под-групи може да стане по желание, в този случай под-групите ще се сформират в зависимост от личните симпатии, общността на интересите, установените приятелски взаимоотношения в групата. Такова разделяне благоприятствува бързото обединение на малката група около целта и задачите на съвестната дейност. Разделянето по желание може да бъде на основата и на предпочитание към дискутиране на определена тема, на конкретен аспект на темата, или на специфика на задачата. В този случай, то се ръководи както от споменатите мотиви, така и от оценката на собствената компетентност. Ето защо такъв поход благоприятствува изграждането на групи за задачи или екипи.

Сформирането на малките групи може да се направи и по случаен признак. Тук предимствата са по посока на улесняване на взаимното познаване и сближаване, като условие за по-висока продуктивност на голямата група. Тя ще е резултат от възмож-

ността да се открият неизвестни за другите възможности на отделните членове на групата. Разделянето по случаен признак може да стане по много начини, в зависимост от средствата, с които се разполага. Може да стане на основата на избор на цвят, на фигура, на предмет. Ако не разполагаме с такива и чрез обикновено броене това може да се постигне съвсем успешно.

Вече беше споменато значението на процесите на обратна връзка в групата. Обратната връзка спомага за по-пълното разбиране на себе си чрез информацията, която в групата получавате интензивно, за това как другите ни възприемат.

За да стимулира ефективното ползване на обратната връзка в групата на първо място, водещият подава модела за това. В своето общуване той изразява своите чувства и предположения, а не мнения и обобщения. Когато изразява негативна по своето съдържание обратна връзка към групата или към отделен участник, той я предхожда от по-обща позитивна.

За да стимулира подаването на действително съдържателна обратна връзка, той би могъл да предлага на групата различни игри. Конкретният им избор ще зависи от целите на групата, от характеристиката на групата, от целите на социалния работник.

Примерни игри за обратна връзка в група

- **Символичен подарък**

При тази игра, водещият предлага на участниците в групата да направят подарък на своя партньор, или на всеки участник, или на тези които той желае. Изборът на конкретната модификация ще зависи от целите, за чието постигане е играта. Подаръкът е символичен, единственото изискване е да бъде измислен така че другият да бъде зарадван. Подаръкът се написва на едно листче и се дава на получателя. Той от своя страна е длъжен да сподели своите чувства. Тази игра е възможна във всички стадии на развитие на групата и може да се използва за стимулиране на опознаването, за изразяване на чувствата в групата, за създаване на позитивен емоционален климат. Играта е за позитивна обратна връзка.

- **“Познай кой съм ?”**

Двама участници от групата се договарят да представят сценка пред останалите. В тази сценка единият от актьорите си избира да играе ролята на трети участник в групата, без той да знае за това. Другият актьор задава въпроси каквито би задавал на действителния участник, а първият отговаря от негово име. Групата трябва да познае кой участник е представян в сценката. Тази игра също е по-скоро за позитивна обратна връзка.

- **Предполагам отговор**

Всеки участник има възможност да зададе на всеки друг от групата някакъв въпрос. За целта е необходимо да запише въпроса на лист, след това да запише и предполагаемия отговор на зададения въпрос. После поставя въпроса на глас, пред цялата група. След като получи отговор е длъжен да прочете и отговора, който е предполагал че ще получи. Тази игра се използва по-скоро за негативна обратна връзка.

- **Горещ стол**

Тази игра може да се използва както за позитивна, така и за негативна обратна връзка. Това е въпрос на споразумение в групата. При тази игра всеки от групата може да седне на горещия стол в средата, но седне ли е длъжен да отговаря на всички въпроси, които другите му задават. Използването на играта трябва да се прецени много внимателно от водещия. Често макар и поискали тази роля, някои участници не могат да издържат. Това, което е важно да се прецени, “научила” ли се е групата на уважение и толерантност, възприела ли е принципа “Тук и сега”, способна ли е да изрази и негативните послания загрижено и пр.

Това, което е много интересно е че понякога групата без да знае за тази игра и без да има за цел да я използва, всъщност поставя някого на горещия стол.

Усилията на социалния работник да улесни общуването в групата влияят върху качеството на взаимодействието в нея. Те помагат да се преодолеят трудностите, напреженията и конфликтите свързани с борбата между лидерите, под-групите, отделни чле-

нове. Въпреки различието, а много често и благодарение на него групата осъществява своето учене и развитие.

5. Подпомагане на процеса на вземане решения и решаване на конфликти

Както вече беше отбелязано всяка група взема различен набор от решения и те пряко се отнасят към продуктивността и. Помощта, която социалният работник може да окаже е :

- по посока на изясняване на проблема и неговото конкретизиране;
- по посока на изработване на различни варианти, които могат да съществуват като решение на проблема, на тяхното обсъждане и оценка на необходимите усилия, на ползите и загубите от избирането на един или друг вариант;
- по посока на реализиране на избор, на основата на рационални аргументи;
- на търсене на възможности в избрания вариант да се включат елементи от другите варианти, така че да се получи и оптималност на варианта и да се осигури подкрепата му от повече членове на групата;
- да води групата към вземане на решения с консенсус.
- да подпомага вербализирането на конфликтите и различните позиции.

Техники като учене на дебати, подготовка, представяне и защита на различни аргументи, учене в коректна дискусия, стимулиране на индивидуалното оценяване на отделни решения и тяхното ранжиране, вместо гласуване, ролеви игри за вербализиране на конфликти и др. са подходящи при подпомагане на процеса на вземане на решение.

6. Стимулиране на креативността на групата

Творчеството в групата е най-ярката проява на нейната продуктивност. Тя може да се постигне ако групата е подпомогната да оползотвори всички налични ресурси, да прояви мислите, идеите, въображението си.

6.1. Мозъчна атака

Като специализирана техника за подбуждане на креативността на групата се смята “mozъчната атака”. Тя е създадена от Алекс Осборн / /, при обучение на възрастни през 1963. Днес се прилага в различни модификации почти при всякакъв вид групова работа.

Използването на “mozъчната атака” изисква създаване на условия за тотална безкритичност към всякакви идеи и предложения. Това може да се постигне ако “спирачките” за такова свободно изразяване са свалени.

Кои са тези условия?

На първо място, трябва да има определен комфорт в материалните условия на работа групата. Тя трябва да бъде от ограничен брой хора, не повече от петнадесет. Необходимо е да бъде възприето разбирането за собствена важност, за ясна необходимост от намиране на творческо решение на проблема.

При подбора на групата нейната хетерогенност е силно желана и търсена. Разчита се на нестандартното, на различното.

За да е успешно приложението на техниката е необходимо в групата да има атмосфера на сигурност, на очакване за подкрепа независимо от съдържанието на идеята или предложението. Не бива да има и минимален страх от присмех, от отхвърляне или пренебрегване. Това са основните спирачки на свободното мислене, въображение и най-вече споделянето на резултата от тях. За да се ограничи действието на спирачките е необходимо да е в сила правилото “Всяка идея, заключение или предложение са ценни”. Водещият подава всички възможни подкрепления, впуска, че всеки е способен да открие нещо значимо, да създаде нови идеи.

Мозъчната атака като техника се прилага чрез преминаване през три основни етапа. Според специалистите спестяването на някой от тях, прави техниката неефективна.

Първият етап, според Осборн е етап на анализ и подготовка на темата, която ще се експлорира. Тази тема може да бъде някаква ситуация или проблем. Подготовката означава декомпозиране на ситуацията или проблема на основни въпроси, които ще се третират самостоятелно.

Вторият етап е в съвместното откриване на действителната необходимост от “мозъчна атака”, т.е. този или тези въпроси, които нямат решение, които са сърцевината на ситуацията или проблема. Именно по тях се изисква бързо, спонтанно споделяне на идеи и предложения. Очаква се да се споделят и най-странни и на пръв поглед нямащи никаква връзка с проблема мисли и заключения. Идеите се записват от водещия, така че всички да могат да ги виждат.

Последният етап е на селектиране на идеите според определени критерии и обобщаване на решенията.

В работата с групи се използват много техники, които по същество представляват модификация на мозъчната атака – решаване на конкретен въпрос, част от проблем в малки групи и обсъждане на техните предложения; разбиване на проблема на различни въпроси и разпределението им за обсъждане и предлагане на отговори в няколко групи; и пр.

Освен мозъчна атака, за стимулиране на творчеството в група се използват и други техники за активно участие – творчески игри, потапяне в ситуация и пр.

Креативността на една група е зависима разбира се от специфичните техники, които водещият използва, но в най-голяма степен тя е резултат от общата атмосфера и климат в групата.

VI. Как да стимулираме емоционалния климат в групата?

1. Обща характеристика на проблема

Афективното развитие на групата се влияе от нейната продуктивност и обратно. Колкото по-успешно една група постига целите си толкова повече удовлетвореността, чувството за принадлежност, сплотеността са по-високи. От друга страна наличието на такива чувства и отношения са много добра основа за точно формулиране на целите, за тяхното приемане като собствени, за търсенето на най-ефективни начини за тяхното постигане.

Професионалното поведение на социалния работник влияе и в двете посоки. Успешните му намеси по отношение на продуктивността на групата, допринасят за нейното афективно развитие. Помощта при афективното развитие създава условия за по-висока резултатност по отношение на постигане на целите на групата.

Когато се говори за професионалните намеси благоприятстващи афективното развитие на групата най-често се имат предвид три групи намеси, свързани с:

- Развитие и проявата на чувства и явления като принадлежност, сплотеност, удовлетвореност и агресия;
- Оказване на индивидуална помощ и подкрепа от страна на водещия;
- Стимулиране на взаимопомощта в групата.

2. Действия на социалния работник за развитието и проявата на чувството за принадлежност, удовлетвореност, агресия. Развитие на "ние" чувството.

Чувството за принадлежност се изгражда в процеса на удовлетворяване на потребността от принадлежност. Нашият стремеж към групите е породен от тази потребност. Всеки човек принадлежи на различен брой групи, в някои от тях той участва по собствено желание, в други не. Чувството за принадлежност е сложно чувство, не винаги съпроводено с позитивни знаци. То не може да бъде разглеждано независимо от спектъра на останалите чувства, които се изпитват в групата – удовлетвореността и агресията.

Естествено е чувството за принадлежност да е по-силно при наличие на удовлетворение и дори удоволствие от участието в групата. Тогава агресията би могла да бъде проява на защита на групата от другите, или от други групи. Би могло обаче чувството на принадлежност да се развива в резултат на агресия или на очакване за агресия. В групата чувството за агресия се проявява като съперничество, конкуренция, борба за надмощие и пр.

Целият сложен и практически уникален комплекс от чувства, които всеки изпитва води в крайна сметка до усещане за общност, за единност или по друг начин казано до сплотеност. Всички познаваме в една или друга степен особеното чувство, което изпитваме в групите към които принадлежим, чувството “ние”.

В какво се проявява ролята на социалния работник ?

- На първо място, той се стреми, чрез своето поведение, чрез начина си на водене на групата да поощрява развитието на чувството на принадлежност и на “ние” чувството.

Това той може да постигне като по-често говори от името на “ние”, като създава възможности за искреност, спонтанност и удовлетворение от съвместната дейност.

- Да предлага на групата по-голям и разнообразен набор от съвместни дейности.

По такъв начин социалният работник ще подпомогне процеса на сближаване, на проявата на различни способности и различни страни на всеки член на групата. Това изискване към работата на социалния работник е особено важно за естествените групи. При тях социалният работник може да реализира различни програми,

които да подпомогнат и развитието на всеки член на групата и възможността от изява на неговите индивидуални способности, интереси и заложби. Игрите, заниманията с изкуство, забавленията, спортните програми помагат на всеки да намери своето място в групата.

При групите, специално създадени за определена цел също е възможно търсене на разнообразен по вид дейности – групови задачи, игри, почивка и пр. Много често тези групи работят по повече или по-малко структуриран дизайн /описание на всяко занятие, среща, сеанс/. При изготвянето му е важно да се съобразят тези изисквания. Договарянето на този дизайн, също е стъпка към неговото обогатяване с дейности, оценени от групата като необходими.

- Да предпазва групата от развитие на “ние” чувството в мислене “приятел-враг”.

Всички познават групи, които развиват своята сплотеност на основата на агресията и конкуренцията с други групи. развитието на дух на елитарност, също не благоприятствува постигането на желан емоционален климат. В минимална степен това чувство се среща в много групи, прекомерното му развитие обаче е съпроводено и с развитие на вътрешния натиск върху всеки участник. Чувството на “ние-крепост” също не благоприятствува използването на групата като метод за постигане на целите на социалната работа. Подобен род групи стимулират и изискват индивидуалната зависимост. Участието в такава група не само не подпомага личностното развитие, а го насочва към деградиране на автономията и способността за самостоятелно справяне с проблемите.

- Да вербализира проявите на агресия вътре в групата и навън от нея.

Агресивните чувства са иманентно присъщи в живота на всяка група. Процесите на натиск и влияние, необходимостта от конформност, цензура и автоцензура са прояви на тази агресия. С развитие на “ние” чувството индивидуалното усещане за натиск се увеличава. Той се проявява в нарастването на не-толерантността към всяко поведение на различие. То се възприема като агресия, ако не е съпроводено от чувства на удоволствие. Въ-

просът е тези чувства да не се превръщат в задкулисен регулатор на вътрешния климат и на взаимодействието на групата с външната среда. Ролята на социалния работник е много важна. Ако той толерира проявите на агресия, на възприемане на интересите на групата като по важни от тези на отделния човек в нея, то това няма да спомогне изграждането на климат на доверие, приемане, толерантност и уважение. Не би трябвало той да допуска, да отминава прояви на вербално или на друг вид насилие, унижение, подигравка. С цялото си поведение трябва да изразява зачитане на уникалността и значимостта на всеки в групата и на другите. Много важно е умението да трансформира наличната агресия в конструктивни прояви на творчество и градеж.

3. Оказване на индивидуална помощ и подкрепа

Необходимо е водещият да притежава способността за индивидуален поглед към всеки член на групата. Необходимо е ясното разбиране, че в групата се удовлетворяват освен общи и индивидуални потребности на всеки участник, които определят неговата лична мотивация. Такива са потребностите от подкрепа, от симпатия, от споделяне и др.

Независимо каква е групата, хората пренасят в нея своите лични проблеми, своите успехи и неуспехи, радости и страдания. Общият климат зависи доколко всеки може да ги включи или изключи и да допринесе за постигане на общите цели.

Чувствителността на социалния работник и неговите професионални умения ще му помогнат да идентифицира нуждите от собствена намеса, с която да отрази важни преживявания на членовете на групата. Това отразяване е ценен инструмент за постигане на нормата “Всеки е важен”.

Често е трудно за социалния работник да се справи със своите негативни чувства, породени от поведението на някой участник в групата. Способността му да бъде искрен, да встъпва не в роли, а в действителни взаимоотношения е много важна. В тези случаи е необходимо умение да не се оценява и етикетира, а да се споделят истинските чувства на притеснение, гняв, яд по начин, по който другите да разберат, че те са породени от конкретни неща

и не се отнасят до цялостната личност. В книгата си "Свобода за учене", К.Роджърс /.../ описва поведение на учителка, ядосана от това че при работата си, в занимания по интереси, децата създават голям безпорядък. Съвсем ясно тя споделя с тях, че това я вбесява, че тя не понася безпорядъка. След споделяне на тези свои чувства тя ги пита как биха могли съвместно да решат възникналите проблеми. К. Роджърс адмира този начин на поведение на учителката. Първо, тя не се опитва да скрие своите чувства или да ги маскира по някакъв начин. На следващо място, тя не прави това, което е най-често срещано като реакция в подобна ситуация – да обвини децата че са немарливи, невъзможни и пр., т.е. тя не прави оценка на самите деца. Тя само споделя своите чувства с тях. Когато хората биват обвинявани чрез оценки и обобщения съществува сериозен риск те да бъдат неточни и да предизвикат огорчение или обида. В резултат се засилва напрежението, няма ясно разбиране за причините, всеки смята другия за виновен.

Често се срещат мнения, че водещият на групата трябва да умеє да изключва своите чувства, да не натоварва другите с тях, че част от професионализма му е да загърби всичко лично и да се превърне в учителят, ръководителят, възпитателят и пр. Не мисля, че това трябва да се очаква най-малкото защото е невъзможно. По някакъв начин нашите чувства ще се проявят. Маскирани обаче зад някаква фасада, те няма да бъдат разбрани от другите такива, каквито са и това ще благоприятствува развитието на конфузията. Нещо повече, прикривайки своите чувства ние се лишаваме от възможността да общуваме и взаимодействаме с другите на основата на приемане и доверие. Ние се отказваме от най-силното средство на водещия – неговата личност, неговата човешка същност.

Проявите на лична помощ и подкрепа са важна стъпка в процеса на изграждане на климат на близост, доверие и удовлетворение от съвместното взаимодействие. Те :

- помагат на всеки да намери своето място в групата;
- да повиши собствената си самооценка;
- да задейства и реализира своите способности;
- да изразява свободно своите чувства .

4. Стимулиране на взаимопомощта в групата.

Това е много важен феномен на емоционалния климат и атмосфера в групата. Оказването на взаимопомощ между членовете на групата е от огромно значение и за даващия помощ и за получащия. Гизела Конопка посочва че “няма нищо по-терапевтично, по-удовлетворяващо или продуктивно в процеса на съзряване от опита да бъдеш в помощ на някой друг. Взаимният процес на помагане между членовете на една група е възможен в групата, тогава когато той не е в отношението социален работник – клиент”. (Konopka, Gisele, *Social Group Work: a helping process*, Prentice Hall Inc.' Enflewood Clifs'NJ'USA'1963,p.118)

Карл Роджърс, /развитие на групите за среща/ също подчертава този важен индикатор за развитието на групата.

Социалният работник може да съдейства за развитието на този процес както чрез проявата на лична помощ и подкрепа като модел и като позитивен резултат, така и като се въздържа от тези прояви. Тук няма противоречие, става дума за добро наблюдение и анализ и отчитане на наличие на възможност за взаимопомощ. Ако социалният работник смята, че съществува и най-малка възможност нуждаещият се от съвет, подкрепа или друга помощ да я получи от друг участник в групата, трябва да изчака преди да предложи своята. Необходимо е да се използва всяка възможност в груповата работа за сътрудничество, съвместно решаване на проблеми, взаимопомощ.

Тук се спряхме само на някои основни подходи и техники, които помагат на социалния работник да стимулира и продуктивността на групата и нейния емоционален климат.

VII. Основни стадии в развитието на групата и задачите на социалния работник

Всяка група има свое развитие, което е обект на множество психологически, педагогически, социално-психологически изследвания.

Презумпцията е, че независимо от своя характер всяка група преминава през отделни стадии на развитие. Макар, че проявата на тези стадии може да бъде различна по отношение на необходимо време и специфика на конкретното проявление, те са общи за всяка група.

Без ангажиране в теоретични дискусии за нуждите на обучението биха могли да се анализират два подхода при разглеждане на тези стадии в развитието на груповия процес :

- развитие на груповия процес при естествени групи;
- развитие на груповия процес при групи центрирани към себе си.

С уговорката, че това разграничение е абсолютно условно ще се спрем на два модела на развитие на груповия процес, които могат да бъдат приети за илюстрация на посоченото разграничение.

1. Социално –педагогически модел за развитие на група

Според Луис Лоуи и група американски учени този модел освен собствения си изследователски принос има редица предимства свързани с възможностите, които дава за приложение в различните направления на социална работа.

Според този модел всяка група преминава през пет основни фази на развитие.

● **Първата фаза е наречена “Фаза на ориентиране и свързване”.**

Основното при нея е интензивното запознаване между участниците чрез всички възможности на комуникацията – вербална и невербална. Създадените на тази основа контакти са необвързващи и по-скоро проучвателни. Според авторите, при децата този процес протича по-спонтанно, докато при възрастните прикритите и индиректни действия, породени от действащите социални табута преобладават.

“Задачите на водещия през тази фаза са :

- да прави открито много предложения;
- да води групата към съзнателен избор;
- да разпознава причините за конфликти / да вижда причините за тях в табутата и задръжките в поведението/;
- да разкрива първите отношения /къде започва привличане, къде отблъскване/;
- основна задача е наблюдението /да се разработи сведение за групата./”

● **Втората фаза, според екипа на Луис Лоуи се нарича “Борба за власт и контрол в групата”**

През време на тази фаза се проявява борбата за статус в групата, търсенето на своето място. За всеки е важно да разбере къде се намира, как го възприемат другите, одобряват ли го или не, харесват ли го или не. При възрастните на преден план са проблемите на статуса, на разбирателството и на влиянието на всеки в групата.

През този период водещият също е подложен на проучване и на “тестуване – какво можеш да си позволиш и какво не, какво предлага самият водещ”/ /.

При децата борбата е за право върху средствата – играчки, други материали. Авторите описват тази фаза като фаза на безпокойство, при която “се сблъскват рога, чукат се глави, за да поумнеят”. През тази фаза започва развиването на норми и правила и тяхното спазване.

Задачите на възпитателя са :

- Да наблюдава и разпознава процеса /хода, развитието на нещата/;
- Да води членовете на групата към осъзнаване на конфликтните ситуации;
- Да води групата към честно поведение / чрез състезания и регламентирани игри/;
- Да вербализира конфликтите / чрез ролеви игри и дискусии/;
- Да хвали обезкуражените /да им възлага задачи/;
- Да не се стреми /като водещ/ към ръководна роля /.

● Третата фаза се нарича фаза на “Близост и интимност”

През тази фаза се възприема обща цел на групата и започва “ние” мисленето. През този стадиум нараства личното участие, забелязва се по-голяма готовност за действие и “потребност от зависимост”, която се осъзнава като взаимна. Групата не е насочена навън. Разликата между тази фаза и фазата на борба за власт и контрол е в това, че членовете на групата развиват помежду си система от отношения и започват да се идентифицират с нейната програма.

Задачите на водещия са:

- Да дава импулси и да възбужда за приемане програма на групата;
- Да защитава предложенията на групата и да дава съвети при тяхното обсъждане;
- Да се намесва само когато е необходимо;
- Да задълбочи наблюдението си / контрол върху развитието чрез сведения за групата и социограми/;
- Да наблюдава кой в групата поема ръководни позиции и кой се опитва да му ги отнеме.

- **Четвъртата фаза е фаза на разграничаване и диференциране**

През този етап от развитието на груповия процес, групата се разграничава ясно от другите групи. Тя вече влиза в съревнование с тях. На тази основа възниква конкурентно мислене и едновременно се засилва “ние” чувството. Възможни са прояви на елитарно мислене. През тази фаза е много трудно да бъде приет нов човек в групата. Тя е най-висока в груповия процес. Задачите на водещия /възпитателя/ са :

- Да осъществява повече състезания между повече групи;
- Да предпазва от превръщането на елитарното мислене в мислене приятел – враг;
- Да възпитава групата в честност;
- Да поощрява новопостъпилите в групата чрез възлагане на признати от другите задачи;
- Да предпазва групата от опасността да се залитне само в една посока /задънена улица/;
- Да подпомага по-нататъшната самостоятелност на групата;
- Да осъществява по-нататъшен контрол чрез наблюдение /сведения за групата и социограми/.

- **Петата фаза е фаза на разделяне**

През тази фаза групата вече е станала стерилна и ригидна. Интересът към участие значително е намалял. Опитът в групата е завършил. Разпадането може да бъде провокирано отвън или да стане естествено, като това разпадане може да има за последица пораждаване на нова група.

Тази фаза може да се различи по начина, по който говорят участниците – преобладават разговори за това, колко хубаво е било, липсват нови идеи. Чрез привличане на нови членове може да се постигне възстановяване, но е необходимо да се премине отново през всички фази на груповия процес.

Задачите на водещия /възпитателя/ са :

- Да не се опитва да спира с всички средства процеса на разпадане на групата;

- Да се направи опит да се разкрият причините и мотивите за разпадане;
- Да се провери дали причините за разпадане не представляват основание за ново изграждане на групата.

1.2. Развитието на групите за среща – основни етапи

Групите за среща са групи за лична помощ, за личностно израстване. Доброто им развитие води до терапевтичен ефект от “срещата със себе си” и срещата с другите.

Групите за среща са неструктурирани, отворени, малки групи. Ролята на водещия е роля на фасилитатор. При този вид групова работа се разчита изцяло на отговорността на групата за самата себе си. Техен идеолог, създател и изследовател е Карл Роджърс.

В своето изследване “Групи за среща” той разглежда особеностите в развитието на този вид групи. Според Роджърс те преминават през следните фази:

- **Начално смущение /конфузия/.**

“Когато аниматорът или фасилитаторът запознае групата с това, че тя ще има изключителна свобода и че самият той няма да изпълнява ръководна роля, следва период на начално смущение с мъчително мълчание, любезни изкуствени отношения, салонен разговор, чувство на фрустрация и накъсаност. Участниците се сблъскват с факта, че тук няма друга структура освен тази, която ще си изработим”.

Това, което според Роджърс изненадва в тази ситуация е не изпитването на подобни чувства, а решението на участниците да продължат да бъдат в тази ситуация, от решението да останат.

- **Следващата фаза е наречена фаза на съпротива към лични изследвания и разкриване.**

През тази фаза се наблюдава съпротива към надникване в и проява на интимното. Участниците предпочитат да представят пред другите контролиран образ на себе си, образ, който смятат, че ще бъде одобрен или образ, чрез какъвто те биха искали да бъдат възприемани от другите. При проява на лични разкривания

общата реакция е от типа на описаната, от един от членовете на такава група: "Има едно "Аз", което представям пред света, и друго "Аз", което познавам интимно. Пред другите се опитвам да се представя компетентен, образован, спокоен, без проблеми. И за да материализирам тази картина, ще действам по определен начин, който било в този момент, било след това ще бъде фалшив или фабрикуван, без да кореспондира с моето истинско "Аз". Или бих запазил за себе си някои мисли, които ако бъдат изразени, биха ме разкрили като несъвършен".

- **Описание на минали чувства**

Към такова описание прибъгват хората, които все още не са готови да говорят за собствените си чувства в момента. Разказвайки за миналото, за минали случки и събития те всъщност изразяват чувствата, които изпитват тук и сега, но не са в състояние да споделят. "Това са типични примери на чувства, които се изпитват в настоящето, но са представени като минали – "там и тогава"".

- **Изразяване на негативни чувства**

Макар да звучи парадоксално, според Роджърс най-често първите автентични чувства "тук и сега", които се изразяват в групата са негативни.

"Как се получава, че първите изразени чувства най-често са негативни? На този въпрос могат да се дадат много теоретични отговори. На първо място, изразяването на негативни чувства е един от най-добрите начини да се провери свободата в групата и доверието в нея. Наистина ли мога реално бъда самият аз и да се изразявам свободно, било позитивно, било негативно? Дали такава група е сигурно място или ще бъда наказан? Друга причина, твърде различна, е че дълбоките позитивни чувства са далеч по-трудни и по-опасни за изразяване отколкото негативните. Ако кажа на някого "Аз Ви обичам" аз съм раним, предоставям възможност да бъда атакуван страшно. Ако кажа на някого "Аз Ви мразя", се излагам още повече на атака, но тук аз бих могъл да се отбранявам. Но каквито и да са причините, най-общо чувствата с негативна тоналност са първият материал, който възниква в една група "тук и сега".

- **Изразяване и изследване на материал с личностно значение**

След изразяването на негативни чувства и откритието, че нищо страшно не се случва започва развитието на чувството за свобода. Доверието в групата се увеличава и всеки започва да я възприема като своята група. В резултат започват споделяния на трудности, проблеми дълбоко и искрено, както мое би не са имали смелостта да ги споделят пред самите себе си. "Индивидът получава шанса и риска да разкрие в групата по дълбоки аспекти на самия себе си....Така започват тези, често мъчителни процеси, наречени от един участник "пътуване към центъра на самия себе си".

- **Изразяване на междуличностни чувства, съществуващи в групата.**

Това е фазата, при която започва автентичното изразяване на чувства, съществуващи между членовете на групата. Тези чувства, могат да бъдат както позитивни, така и негативни. Това е изключително важен етап за груповото развитие и за реализиране на принципа "тук и сега". По този начин наистина започва пътят към истинските срещи с другия. В групата се установява все по -голямо доверие, което позволява изпитваните чувства и отношения да бъдат изразявани, а и самите те да бъдат по-задълбочени.

- **Развитие на терапевтичните способности на групата.**

През този етап започват да се проявяват способностите на хора от групата да помагат на другите. Роджърс описва случаи, при които някои хора изразяват по-големи способности да забелязват нуждата от помощ, да изслушват без да съдят, да изразяват безусловно приемане на другия. Тези хора чувстват нещата преди да са изказани, преди другите да са ги забелязали. "Това умение за помагане се проявяваше толкова често в групите, в които съм бил, че достигнах до заключението, че тази способност е значително по-разпространена сред хората, отколкото се предполага".

- **Приемане на себе си и начало на промяната**

Според Роджърс, за разлика от други специалисти, приемането на себе си не самата промяна, а началото на промяната. Става дума за това приемане, при което сме имали смелостта да разбе-

рем, че не сме това, което се опитваме да представяме пред другите, че сме както способни, така и раними, че изпитваме различни чувства, не всички благородни, че изпитваме и страх и болка и гордост и срам, и завист, но и любов, че имаме и смелост и кураж и пр. Това, което е значимото, че ние се приемаме такива каквито сме и сме готови да встъпваме в отношенията с другите без да се преструваме, защото смятаме че сме ценни такива каквито сме. „Това впечатление за по-голяма искреност, за по-голямо съответствие със самия себе си е много често срещано. Изглежда, че личността, когато започне да проучва и приема себе си такава, каквата е, полага основите на собствената си промяна“.

- **Фасадите се рушат**

В резултат на това, че част от хората в групата са постигнали по-дълбока искреност в отношенията с другите, на това че са показали, че е възможна и по-истинска среща със самия себе си, групата започва внимателно или не да изисква това от всички свои членове. Тя не приема вече любезното, салонно поведение, маскираните социални отношения. „В една група имаше изключително интелигентен, много съпричастен, показващ пълно разбиране към другите, участник, но без да се разкрива самият той. Накрая усещането на групата бе изразено доста твърдо: „Хайде, Док, слез от пулта, свали си очилата, тебе искаме да опознаем.“

- **Социалното огледало /или обратната връзка/**

Тук се акцентира върху процесите на обратна връзка, характерни за всяка група. В групата човек много бързо и масирано има възможност да разбере как изглежда в очите на другите. В групите за среща обратната връзка интензифицира процеса на разбиране на себе си чрез другите. В условията на доверие и стимулиране на автентичността хората откриват може би за първи път, че нещо което те отчаяно се мъчат да скрият се приема много топло от другите, или обратно, че прекалената прецизност, с която са се гордели може да дразни. Важното, е че при създадената атмосфера на приемане и негативната обратна връзка се възприема положително.

- **Противопоставяне /конфронтация/**

Твърде често в групите се случва един участник да се противопостави на друг. Тези явления не могат да се обяснят само с проявите на обратна връзка, те излизат извън рамките на обратната връзка /feed-back /, те изразяват категорично противопоставяне и имат забележителен ефект. "Такова противопоставяне може да бъде позитивно, но често съвсем не е такова. На една от последните срещи на семинара Алис отправи доста вулгарни и презрителни забележки към Джон, който бе решил да става монах. На следващия ден Норма, една много спокойна личност взе думата: "Чуй Алис, не изпитвам към теб никакво уважение, чуваш ли, никакво! Има няколко неща, които са в ума ми и искам да ти ги кажа, и бога ми, надявам се да не забравя нещо. Първо, ако искаш да те уважаваме, защо ти не можа да уважиш чувствата на Джон? Аз съм толкова ядосана, че имам желанието да те ударя"/.../ Този пример помага да се разбере, че това не е обратна връзка, а изправяне на една личност срещу друга.

- **Отношения на помощ извън семинарите**

Вече беше посочено значението на взаимопомощта за емоционалния климат във всяка група. Проявите на взаимопомощ се възприемат като индикатор за най-високо емоционално развитие на груповия процес. "Не е възможно да се получи точна представа за процесите в групите за среща, ако не се отчете състоянието на групата, когато нейните членове започват да си помагат извън нея. Когато видя двама да си отиват заедно, или да стоят в някой усамотен ъгъл, или да науча, че са разговаряли до три часа сутринта, зная, че вероятно по-късно в групата ще стане ясно, че единият е получил помощ и че другият му е предоставил своето разбиране, симпатия, опит, чувства – бил е на разположение на първия. Много хора имат невероятна дарба за терапия, стига да имат свободата да опитат. И опитът в групата е този, който ни показва, че това е възможно."

- **Основна /базисна среща/**

Мисля, че става очевидно от посочените примери, че в групите за срещи хората постигат дълбочина на разбиране на себе си, на изразяване на себе си и на приемане на другия каквито

изключително рядко се достигат в ежедневиия живот. Тази е основата да се достигне и до истинското докосване на човешките същности, което е смисълът на тези групи. Това е най-ценното от груповия опит и личностната промяна. "За да илюстрирам това, бих искал да посоча пример от един семинар. Там идваше един мъж, разказващ през сълзи за трагичната загуба на своето дете. Той за първи път дълбоко изразяваше своята мъка, без да държи сметка за начина, по който го прави. Тогава друг каза също през сълзи: "Никога досега така физически не съм усещал болката на друг човек. Чувствам се напълно с вас". Това аз наричам базисна среща".

- **Изразяване на позитивни чувства**

Те са резултат от придобития опит от това, че изразяването на чувствата такива каквито са поражда близост, истинска човешка близост. През тази фаза все повече участници в групата споделят позитивните си усещания от това откритие. Все по-често се изразява надежда и желание за постигане на такова общуване между повече човешки същества, в повече човешки отношения. Ето как описва тези свои чувства, участник в група за среща: "Ако трябва да резюмирам, аз бих говорил за едно потвърждение, за един вид доказателство на самия мен, за уникалния характер на всяко човешко същество и на неговите универсални качества, ако бихме могли заедно да бъдем човешки същества, колко положителни неща ще възникнат като резултат.

- **Промяна на поведението в недрата на групата**

След направените нелеко открития групата става друга. Променя се поведението на участниците, езикът, жестовете, взаимоотношенията. Всичко това е резултат от индивидуалната промяна, която е постигната чрез опита в групата. Каква е тази промяна? Роджърс използва казаното от участник в своя група за да илюстрира картината на тези промени у един човек: "Аз съм по-отговорен, по-спонтанен. Разкривам се по-лесно. Способен съм на повече емпатия, симпатия, толерантност. Аз съм по-доверчив. Вярата ми е по-лична. Отношенията ми със семейството, моите приятели, колегите са по-искрени и казвам по-открито това, което не харесвам, разкривам по-ясно своите

чувства. Разпознавам по-лесно своето раздразнение. Аз съм помил. Искам на първо място да помогна на другите.”

Представените два модела за развитие на груповия процес са твърде интересни, поради различната гледна точка на своите създатели и вероятно поради различния им професионален опит в групи. Мисля, че те не биха могли да бъдат оценявани в схемите правилно – неправилно, вярно-невярно. Струва ми, се че тяхното познаване би помогнало на всеки, който се опитва или му се налага да работи с групи.

VIII. Оценка на резултатите

1. Обща характеристика на фазата

Това е заключителната фаза при която е необходимо да се направи оценка на постигнатите резултати и да се осъществи приключването.

Конкретното протичане на фазата зависи от това дали групата с, която се работи е естествена и ще продължи да съществува след тази оценка или с оценката на резултатите приключва и функционирането на групата.

Независимо каква е групата оценката на нейната работа по отношение на продуктивността и степента на постигане на резултатите има много важно значение.

През последната фаза на работа с група се извършва и приключването. Както и при работата с отделния случай това е труден процес и за социалния работник и за клиента. Както посочва Л.Шулман трудностите при работа с група се увеличават и от предстоящата раздяла между самите членове на групата. Интересно е да се отбележи, че дори когато след приключване на групата, участниците в нея остават в рамките на една по-голяма общност или организация и приключването за тях не означава “раздяла за винаги” чувствата на отричане на края, на скърбене протичат по същия начин.

Действително е трудно да бъдат разграничени във времето като последователност на действия тези два основни елемента на последната фаза – оценката и приключването. Мисълта за края прави оценката много по-емоционална и приповдигната. Резултатите от съвместната работа като оценка са силно повлияни от чувствата, които изпълват групата. Тази преценка по някога би могла да бъде твърде пристрастна. Ако чувствата са наистина на

дълбока тъга от раздялата, оценката може да бъде завишена в контекста на идеализиране на съвместното минало. Ако пък групата не е успяла да изгради климат, който в края да я кара да бъде тъжна, е възможно да се преувеличат неуспехите.

От друга страна, оценката на резултатите е един от успешните начини за подпомагане на справянето с раздялата. Дискусията на групата върху постигнатото, върху неговото значение за бъдещето на всеки спомага преживяването и осъществяването на прехода към самостоятелния живот, към живота без групата за всеки от участниците. Преходът, който се осъществява е едновременно рационален и емоционален.

2. Съдържание на оценката на резултатите

Оценката на резултатите би трябвало да бъде иницизирана, подпомогната, улеснена от социалния работник, но действителната преценка на това което се е случило в групата и на това, което тя е постигнала трябва да се извърши от самата група.

2.1. Оценка на постигнатите цели

Става дума за анализ и оценка на степента на постигане на формулираните от групата цели.

Това което е много важно, е да се постигне максимално обективна оценка. Ето защо е необходимо на групата да бъде помогнато да се оценят както успехите, така и неуспехите.

Оценката на постигнатите цели практически означава оценка на продуктивността на групата.

Основни насоки за съдържание на преценката на продуктивността на групата:

- В каква степен е постигната конкретната, операционална цел на групата;
- По какъв начин така постигната операционална цел благоприятства или не глобалната цел на групата;

- По какъв начин постигнатата операционална цел се съотнася с индивидуалните цели на участниците в групата, т.е. личната удовлетвореност от продуктивността на групата;
- По какъв начин постигнатата операционална цел се отнася към развитието на социалното обкръжение на групата – позитивно, неутрално, негативно.

Целта при тази част на преценката е да се актуализират дейностите на групата, да съотнесат очакванията и целите с реалните достижения.

При преценката на продуктивността на групата е възможно и оценяване на основните процеси, свързани с постигането на целите на групата- как реалният процес на вземане на решение е допринесъл за продуктивността, т.е. за резултатността на дейността; по какъв начин общуването в групата, организацията, ръководството, са позволили пълно използване на съществуващите в групата и извън нея ресурси, способности и възможности.

2.2. Оценка на начина на функциониране на групата – оценка на афективното развитие на групата

Разграничението на двете посоки на оценката е условно, наистина едва ли е възможно да се оцени постигането на целта на групата без едновременно с това да се говори за значението на общите усилия, за удоволствието, което е изпитвано от съвместната работа, за значението на индивидуалната помощ и взаимопомощта в групата, за междуличностните отношения.

Личностната промяна, е различна в зависимост от целите, продължителността спецификата на функциониране на групата, но все пак е налице и е изключително важен резултат от работата на групата. Добре е през последната фаза тя да присъства в съдържанието на преценката

Основни насоки за съдържание на преценката на афективното развитие на групата:

- Сплотена ли е била групата, как е функционирала като отделно цяло;

- Какви са били основните чувства, които участниците са изпитвали;
- Каква е индивидуалната оценка на всеки участник за афективния опит придобит в групата.

3. Роля на социалния работник при провеждане на фазата на оценка на резултатите

3.1.Оценката на резултатите съвместно с групата:

- Основната цел на социалния работник при извършване на преценката съвместно с групата е да създаде условия това да бъде преценка на самата група, а не негова преценка;
- Той се стреми да: помогне на групата, на отделните участници да изразят свободно мненията, заключенията; съдейства за пълнотата, обективността и реалистичността на тази преценка; стимулира индивидуализиране на оценката, оценяване на резултатите през погледа на индивидуалните потребности и проблеми на всеки участник.

3.2. Приключване

Приключването е важен момент за цялата група и към него социалният работник трябва да подходи внимателно.

Основни действия на социалния работник по посока на приключването:

- **Подготовка на приключването** – тази подготовка започва още при договаряне на плана за действие, в който би трябвало да се определи продължителността на съвместната работа. Още със започването на работата всеки трябва да е наясно, да възприема живота с в групата като временно. При естествените групи, както и при специално създадените в обичайния случай групата се обединява около определена цел и дейност за нейното постигане, и с постигането на тази цел приключва дейността. Подготовката за

приключването се състои и в това социалният работник да наблюдава и помага на групата да разбира проявата на индикатори за това, че тази фаза е настъпила.

- **Стимулиране на изразяване на чувствата.** Социалният работник със своите действия стимулира и подпомага изразяването на чувствата, свързани с предстоящата раздяла. Самият той също изразява своите чувства, такива каквито са. Л. Шулман посочва, че е много добра техника във фазата на приключването социалният работник да назовава чувствата, които идентифицира като произтичащи от предстоящата раздяла. Необходимо е социалният работник да изрази своето уважение и зачитане на чувствата на участниците в групата.

- **Свързване на живота в групата с живота на участниците извън нея.** Тези действия на социалния работник помагат за конструктивно преживяване на раздялата. През тази фаза принципът “тук и сега” продължава да действа, но социалният работник отваря пространство към обсъждане на връзката между това, което се е случило в групата и проекцията му в индивидуалния живот на всеки от участниците.

3.3.Професионална преценка пред колегите.

- Тя цели професионално обсъждане на резултатите насочено към анализиране на методиката на работа и формулиране на професионални изводи и заключения;

- Тази преценка би трябвало да съдържа както оценката направена от групата, така и оценката на ролята на социалния работник за постигане на целите на групата.

- В този смисъл тя е преценка на адекватността на специфичните цели на социалния работник по отношение на целите на групата, на помощта и преди всичко на начините по които тя е предоставена ;

- Акцентът в съдържанието на преценката на резултатите съвместно с колегите е в анализа и оценката на използваната методика на работа. По този начин тя спомага за проверка и обогатяване

тяване на професионалния инструментариум и професионалния опит на службата или заведението или институцията, в която работи социалният работник.

Библиография

- Групата и личността в социалната психология съст. Е.Тодорова, София 1990 г.
- Рудестам,К., Групповая психотерапия Санкт-Петербург 1998 27, 29стр.,
- Хедерерр Й., Педагогика на групата и груповата работа, в кн. Възпитанието: Методика и технологии, Изд. МОН,1991
- Социална психология, под ред. С.московичи, София 1998
- Alinsky Saul, Manuel de l animateur social, Ed.du Seuil, Paris, France, 1976
- Ashley B.J., Bondioli M., Griffiths V., Jones E.,TissandierJ., Le travail social communautaire, sa philosophie, sa methodologie, ses rapports avec la politique social., Ed. Institut europeen interuniversitaire, Marcinelle, Belgique.
- Konopka, Gisele, Social Group Work: a helping process, Prentince Hall Inc.'Enflewood Clifs'NJ'USA'1963,p.118 /
- Leaper, R.A.B., Le travail social communautaire, Ed. Privat, Toulouse, 1982
- Lewin Kurt, Psychologie dynamique, Les relation humaines, ed. PUF, Paris, 196
- Massa Helene, Avants-propos a l edition francaise dans Schulman, Une technique de travail social avec des gropes, Ed. ESF,Paris, 1986
- David Myriam, L aide psyhosocial. Ed.PUF, Paris, 1962
- Osborn, A., Applied Imagination, d. Charles-Scribner s, New York, 1963
- Murray Ross / Ross, M.G., Community organization: Theory,Principles and Practice' New York,USA,1967/:
- De Robertis C., Pascal H., Interventon collective en travail social, Ed. Le Centurion, Parisq 1987
- Pare, Simone, Dynamique des groupes et service social des groupes, Ed. Laval, Quebec, Canada
- Rogers C. La relation d'aide et la psychotherapie. Les Editions Sociales Francaises.
- Rogers C. Les groups des rencontre, Paris, 1972.
- Zuniga R. Planifier et evaluer l'action sociale. Montreal, 1994.
- Schulman, L., Une technique de travail social avec des groupes, Ed. ESF,Paris, 1986
- Comite National des Ecoles de Service social - France.
- David M. – Le placement familial, Paris ECF 1997
- Blanche 11.Pleuchette-Brissomot C. Construire et utiliser des outils en action sociale.
- de Robertis C. Methodologie de l'intervention en travail social, Paris.
- Hess Remi , "L analyse instituonnelle en crise" Parisi 1978
- Watzlawik P., Beavin J.H., Jackson D.D. Une logique de la comunication, Paris, Seuil, 1972

