



ИНВЕСТИРАМЕ В ХОРАТА



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И РЕГИОНАЛНИ ИНИЦИАТИВИ

МАЙ 2018

БЮЛЕТЕН



НА ФОКУС



НАШЕТО ИНТЕРВЮ



ГРАФИК НА ОБУЧЕНИЯТА
ПРЕЗ МЕСЕЦ МАЙ



ЕЛЕКТРОННА БИБЛИОТЕКА
WWW.E-LIBRARYEU.COM



КЛУБ НА ЛЕКТОРА
WWW.LECTURERCLUB.COM



ПЛАТФОРМА ЗА
ДИСТАНЦИОННО
ОБУЧЕНИЕ



PDO.CHRDRI.NET

НА ФОКУС

През месец май приключват два курса за придобиване на професионална квалификация по част от професия - по „Озеленяване и цветарство“ и „Малък и среден бизнес“. Обученията се провеждат съгласно Националният план за действие по заетостта - 2018 г.

На дистанционната платформа на Центъра, в рамките на месеца, ще протекат общо три обучения. Служители от системата на Агенцията по заетостта (АЗ) ще се обучават в професионална програма за повишаване на квалификацията на трудови посредници от дирекция „Бюро по труда“ (ДБТ) по част от професия „Посредник на трудова борса“ и специализирано обучение за ръководители в системата на АЗ на тема „Добър мениджър“.

В края на месеца ще стартира и професионална програма за повишаване на квалификацията за социални работници на тема „Социална работа с деца и семейства в риск“, която ще се проведе в смесена форма – присъствена и дистанционна.

Служители от структурите на Агенцията за социално подпомагане (АСП), както и от Държавната агенция за закрила на детето (ДАЗД) и неправителствени организации (НПО), ще имат възможност да се включат в семинари по въпросите за работа с кандидати за осиновители и осиновени деца и работа с

деца - жертви и/или свидетели на престъпления или пострадали от насилие.

Актуални проблеми в развитието на работната сила в контекста на демографските промени в страната, ще се разискват по време на семинар за служители от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и второстепенните разпоредители с бюджет (ВРБ) към министъра на труда и социалната политика и от други централни и териториални администрации, младежките медиатори към общините, социални партньори, НПО и пр.

Начините за справяне с конфликтите на работното място и как да се подобри екипната работа ще бъдат във фокуса на семинар, предназначен за служители на ръководни и експертни длъжности от МТСП и ВРБ към министъра на труда и социалната политика и от други централни администрации.

НАШЕТО ИНТЕРВЮ: ПРОФЕСИОНАЛНОТО ПРЕГРЯВАНЕ ИЛИ КОГА СЕ СБЛЪСКВАМЕ С „БЪРНАУТ“



Соня Каменовска

Г-жа Соня Каменовска е с дългогодишен опит в сферата на управление на човешките ресурси в държавната администрация. Тя е магистър - психолог и лицензиран преподавател – специалист по обучение на възрастни с международно признат сертификат ISO 170224, акредитиран от австрийското федерално Министерство на икономиката, семейството и младежта. ЦРЧРРИ има успешно партньорство с г-жа Каменовска като лектор в обученията за управление на времето, справяне със стреса, деловите умения и пр.

След поредния успешно приключил семинар на тема „Практически умения за справяне със стреса при работа с клиенти“, г-жа Каменовска бе любезна да

даде интервю за електронният бюлетин на Центъра. Разговорът ни бе съсредоточен върху силно коментираното явление „бърнаут“.



Г-жо Каменовска, какво представлява „бърнаут“ и как се проявява ?

Соня Каменовска: Стресът на работното място може да се определи като състояние, при което професионалните фактори взаимодействат с човека като го принуждават да промени своя емоционален и психически комфорт с цел изпълнение на конкретни задачи, постъпили в работния процес. Тези фактори са така наречените „стресори“ – стрес от доказване, стрес от недобра оценка, от недостиг на време, липса на признание и подкрепа и т.н.

Емоционалният комфорт се нарушава, когато човек започва да се чувства изморен, полагайки все повече усилия да се справи с изпълнение на задачите. Измореният човек се чувства изолиран, онеправдан, той не е в настроение да се забавлява. Постепенно умората преминава в изтощение и ето това са първите признаци, при които започва да се проявява дългото работно изгаряне, известно в специализираната литература като „бърнаут“.

Професионалното прегаряне се появява и когато личността установи, че започва да изчерпва запасите си от енергия, съпроводено от не винаги ясно проявено усещане

за загуба. Липсва мотивация, все по-трайно се усеща разочарование и недоволство. От своя страна, недоволството от работата води до неефективност. Хората, намиращи се във фазата на работното „прегриване“, извършват по-малко работа, а направеното е с по-ниско качество.

Терминът „Burnout“ (engl. to burn out – прегарям, изгарям, изпепелявам) се появява за първи път в статията „Прегряването: Високата цена на високите постижения“ на американския психиатър и психоаналитик Херберт Фройденбергер (Herbert Freudenberger) през 1974 година, в която той описва „прегриването“ на терапевти, които работят в клиники за наркозависими в САЩ. Той обозначава с този термин състояние на изтощение и отпадналост, което възниква от дългата и интензивна работа с нуждаещи се от помощ.

В медицината синдромът е известен с наименованието ICD-10 (Международна статистическа класификация на болести и свързаните с тях здравни проблеми) и описва състояние на душевно изтощение и вътрешна празнота, породено от физическо и/или психическо натоварване.

Как може да се избегне попадането в капана на това „прегриване“?

Соня Каменовска: Рисковите фактори, водещи до „бърнаут“ в организациите са: претоварване на един и същи човек с много функции и отговорности; пренебрегване на личните потребности в интерес на административни, финансови, организационни и др. нужди; недобро лидерство; липса на възможност за повишаване на квалификацията и подпомагане на служителите с цел изграждане на увереност при изпълнение на поставените задачи; липса на подкрепа от колеги и ръководители.

Превенцията на професионалното „прегриване“ включва различни програми за психодиагностични изследвания или обучения на супервайзори, имащи грижата да проследят състоянието на служителите и да предложат мерки за предотвратяване и достигане до крайните фази на синдрома. Много ефективен механизъм е точното дефиниране на собствената отговорност и компетентност на всеки един от членовете на колектива чрез включване, при вземане на общи решения за разрешаване на належащи казуси. Познаването на синдрома професионалното „прегриване“ от ръководителите и прилагането на стратегии за недопускането му в практиката, предоставя много възможности за повишаване ефективността на трудовата дейност.

Може ли човек сам да се справи с този проблем или му е необходима професионална помощ?

Соня Каменовска: Американската асоциация по психология представя в стратегията си за справяне с „бърнаута“ няколко кратки и ясни правила:

- 1.** *Поставяне на нови цели и задачи - личността трябва ясно за себе си да си отговори на въпроса „Чии идеали следва – своите собствени или някои чужди“?*
- 2.** *Помощ от околните – споделянето с приятели, близки, роднини, поддръжници, колеги е изключително полезно. Това са хората, които биха помогнали за реализацията на новопоставените цели.*

3. *Свободно време за почивка и за любими занимания, които биха предизвикали радост и удовлетворение, като същевременно отдалечават от служебните ангажименти.*

Ако неудовлетвореността от работата продължава, ако няма радост и изтощението продължава да е травмиращо, е необходима професионална помощ.

От дългогодишната си практика със сигурност можете да кажете какъв е профилът на хората, които са податливи на „бърнаут“?

Соня Каменовска: „Бърнаут“ синдромът се проявява най-често в професиите, насочени към работа с хора. Това са професионалните групи на лекари, учители, социални работници, възпитатели, терапевти. Той е силно изразен и при професии, за които са типични пресиращи изисквания за високи постижения – мениджъри, ученици и студенти. Друга група, засегната от синдрома са хора, които си поставят високи цели, без да могат да ги изпълнят. Заплашени от този синдром са и хора, които имат високи очаквания за своите постижения, които бързо достигат границата на възможностите си или не могат да постигнат целите си. „Бърнаут“ засяга личности, които са били особено ентусиазирани в началото на кариерата си.

В личностен план хората, които са с изразен темперамент на холерик, са подвластни на „прегриване“ в работата. Хората, които са по-чувствителни, по-изискващи, по-бързащи, по-тревожни, също често могат да бъдат засегнати от синдрома.

ЕКИПЪТ НА ЦЕНТЪРА БЛАГОДАРИ НА
Г-ЖА КАМЕНОВСКА ЗА ИНТЕРВЮТО!



УПРАЖНЕНИЕ НА ОТКРИТО

ГРАФИК НА ОБУЧЕНИЯТА ПРЕЗ МЕСЕЦ МАЙ

СПЕЦИФИКА ПРИ РАБОТА С ДЕЦА - ЖЕРТВИ И/ИЛИ СВИДЕТЕЛИ НА ПРЕСТЪПЛЕНИЯ ИЛИ ПОСТРАДАЛИ ОТ НАСИЛИЕ. ПРЕВЕНЦИЯ НА АГРЕСИВНО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ПОДРАСТВАЩИТЕ

СЕМИНАР, 10 – 11 МАЙ 2018 Г.

ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ: ПРИСЪСТВЕНА

СЕМИНАРЪТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА В РАМКИТЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО МЕЖДУ МОЦ НА МОТ И ЦРЧРРИ

Обучението е предназначено за социални работници от отделите „Закрила на детето“ към АСП, служители на експертни длъжности от ДАЗД и НПО, работещи с деца - жертви и/или свидетели на престъпления или пострадали от насилие.

Спецификата на работата на професионалистите за подпомагане и разрешаване на случаи с деца-жертви и/или свидетели на престъпления или пострадали от насилие, налага по-различен от обичайния подход на работа. Необходимо е специализирано знание за адекватна реакция на нуждите на деца, пострадали от насилие или деца, проявяващи насилие и най-вече предоставяне на ефективни действия за тяхната подкрепа.

Семинарът цели да повиши знанията на участниците за разпознаване на случаи на насилие над деца, особено при скритите индикации за наличие на такова насилие, както и развиване на компетентност за планиране на интервенции при случаи на пострадали

от насилие деца или деца, свидетели и/или жертви на престъпление.

В резултат на семинара участниците ще могат да противодействат професионално на агресивно поведение при подрастващите, ще са придобили знания и умения да предлагат адекватни действия при други видове престъпления, свързани с деца. Освен това, те ще са надградили компетенциите си да насочват правилно към социални услуги и програми за подкрепа на пострадали от насилие деца и деца жертви и/или свидетели на престъпления.

Успешно завършилите участници ще получат сертификат за участие, издаден от ЦРЧРРИ по утвърден стандарт.

РАБОТА С КАНДИДАТИ ЗА ОСИНОВИТЕЛИ И ОСИНОВЕНИ ДЕЦА – ПРОУЧВАНЕ И ОЦЕНКА НА КАНДИДАТИТЕ. НАБЛЮДЕНИЕ И ПОДКРЕПА НА ДЕЦАТА И СЕМЕЙСТВАТА В ДВУГОДИШНИЯ СЛЕДОСИНОВИТЕЛЕН ПЕРИОД

СЕМИНАР, 15 – 16 МАЙ 2018 Г.

ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ: ПРИСЪСТВЕНА

СЕМИНАРЪТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА В РАМКИТЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО МЕЖДУ МОЦ НА МОТ И ЦРЧРРИ



Семинарът е насочен към служители на експертни длъжности от териториалните структури на АСП. Служителите следва да имат опит между 1 и 3 години при работа с кандидати за осиновители и осиновени деца и/или да са участвали при оценка за годност на кандидат-осиновители и следосиновително наблюдение.

Осиновяването е регламентирано в Семейния кодекс. Заедно с Наредба № РД-07-7 от 5 октомври 2010 г., която определя условията и реда за водене и съхраняване на регистрите за пълно осиновяване и Правилника на дейността на Съвета по осиновяване, тези документи съставят нормативната рамка на националното законодателство по осиновяването.

В програмата на обучението е заложено както преглед на нормативната база по отношение осъществяване на осиновяването, така и детайлно разглеждане на процедурата – ще бъде направен преглед на общите положения

за проучване на кандидат – осиновителите: мотивация, нагласи, особености за обучение; ще набележат особеностите на децата, отглеждани в специализирана институция. В отделна сесия участниците ще се запознаят с особеностите при консултиране и информиране на кандидат-осиновителите в процеса на оценяване за профила на децата, вписани в регистъра за пълно осиновяване.

След приключване на обучението участниците ще имат задълбочени познания за извършване на проучването и изготвяне на оценката на годност на кандидат-осиновителите и ще са усвоили необходимите знания за изготвяне на доклад за наблюдение в следосиновителния период и насочване към социални услуги в подкрепа на осиновителното семейство и детето.

Успешно завършилите участници ще получат сертификат за участие, издаден от ЦРЧРРИ по утвърден стандарт.

ЕФЕКТИВНО ОБЩУВАНЕ В ЕКИПА. РАЗРЕШАВАНЕ НА КРИЗИ И КОНФЛИКТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

СЕМИНАР, 17 – 18 МАЙ 2018 Г.

ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ: ПРИСЪСТВЕНА

СЕМИНАРЪТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА В РАМКИТЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО МЕЖДУ МОЦ НА МОТ и ЦРЧРРИ

Семинарът е предназначен за служители на ръководни и експертни длъжности от МТСП и ВРБ към министъра на труда и социалната политика и от други централни администрации, които работят в екип.

В работата си служителите в системата на държавната администрация общуват ежедневно с огромен брой хора и в процеса на взаимодействията им възникват разнообразни конфликти и кризи. Те са негативни като явление, но могат да бъдат управлявани. За целта са

необходими специфични знания, умения и навици за ефективно делово общуване в екипа.

Участниците в обучението ще се запознаят с психологията на малката група, със съпоставката между понятията „малка група“ и „екип“ и в какво се състоят особеностите на екипната работа. Специално внимание ще се обърне на правилата за етично общуване в екипа.

Успешно завършилите участници ще получат сертификат за участие, издаден от ЦРЧРРИ по утвърден стандарт.



РАЗВИТИЕ НА РАБОТНАТА СИЛА И ПАЗАРА НА ТРУДА В КОНТЕКСТА НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРОМЕНИ

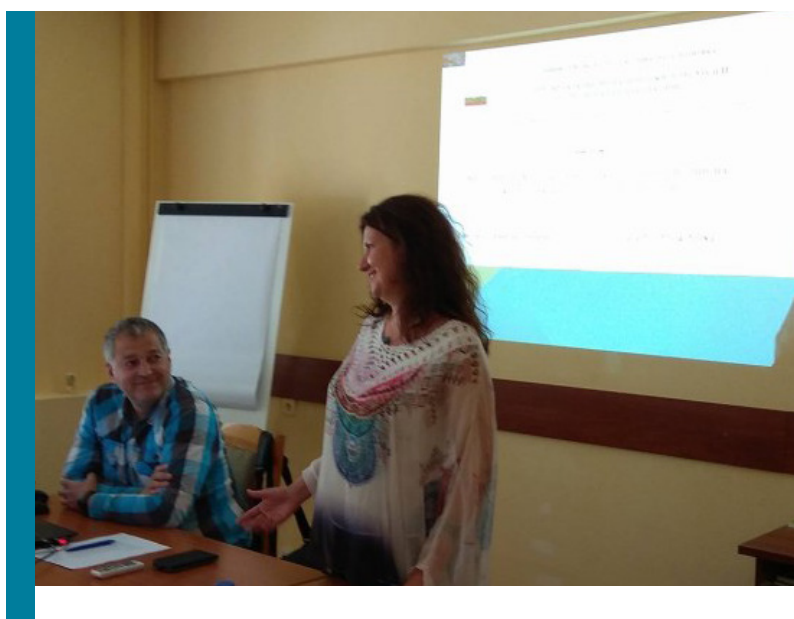
СЕМИНАР, 21 – 22 МАЙ 2018 Г.

ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ: ПРИСЪСТВЕНА

СЕМИНАРЪТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА В РАМКИТЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО МЕЖДУ МОЦ НА МОТ И ЦРЧРРИ

Семинарът е предназначен за служители от МТСП и ВРБ към министъра на труда и социалната политика и от други централни и териториални администрации, младежките медиатори към общините, социални партньори, НПО, които работят по формиране и прилагане на политиките за развитие на пазара на труда и насърчаване на устойчива заетост.

В програмата на обучението са залегнали теми, касаещи актуалните проблеми в развитието на работната сила в контекста на демографските промени в страната ни. Тези проблеми изискват подчертано внимание и следва да са обект на професионално разглеждане и дискусии с практическа насоченост, за което семинарът предоставя благоприятна възможност.



Целта на семинара е да запознае участниците със състоянието и характеристиките на работната сила в страната в контекста на демографските предизвикателства и процеси, както и развиване на знания и умения, необходими за формиране и прилагане на политиките за развитие на пазара на труда и насърчаване на устойчива заетост.

Успешно завършилите участници ще получат сертификат за участие, издаден от ЦРЧРРИ по утвърден стандарт.



ПРОГРАМА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ „СОЦИАЛНА РАБОТА С ДЕЦА И СЕМЕЙСТВА В РИСК“

ДАТИ ЗА ПРИСЪСТВЕНА ФОРМА: 28 МАЙ – 1 ЮНИ 2018 Г.

ДАТИ ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ: 2 ЮНИ – 2 ЮЛИ 2018 Г.

ПРОГРАМАТА СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА В РАМКИТЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО МЕЖДУ МОЦ НА МОТ И ЦРЧРРИ

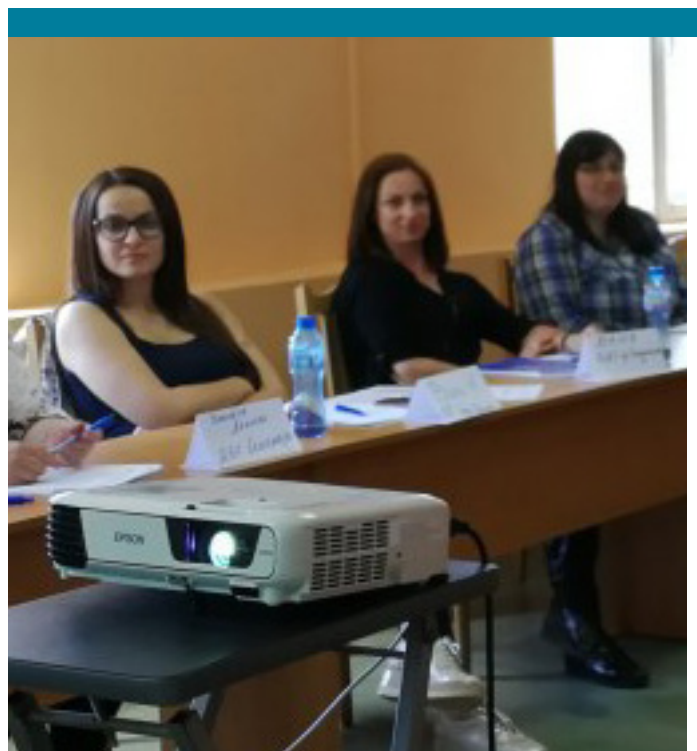
Обучението ще се проведе в смесена форма (присъствена и дистанционна) и е предназначено за социални работници, притежаващи образователна степен „бакалавър“ по специалността и/или стаж до пет години на позицията.

Целта на програмата е след приключване на пълния курс на обучение, участниците да познават механизмите за взаимодействие с институциите и гражданските организации и да умеят да координират работата им по случай. Те ще са придобили знания и умения за спецификата на социалната работа с деца и младежи с проблемно поведение като ще могат да осъществяват контрол и мониторинг по тези случаи в съответствие със съществуващата нормативна база. Освен това, всеки един от тях ще може да идентифицира и работи по случаи на синдрома на родителското отчуждение, както и по случаи на насилие и трафик на деца, като същевременно ще може да предприема мерки и по тяхната превенция.

В програмата на обучението е залегнала практически ориентирана работа по социални услуги за деца, както и прилагане на адекватни подходи и методи в социалната работа за деца и семейства в риск.

В методиката на обучението са застъпени теория в презентации, практически задачи, дискусийни форми.

След успешното приключване на обучението от присъствена и дистанционна форма, курсистите ще получат удостоверение на МОН за професионална квалификация по част от професия.



Редакционна колегия:

Лилия Бонева - главен експерт

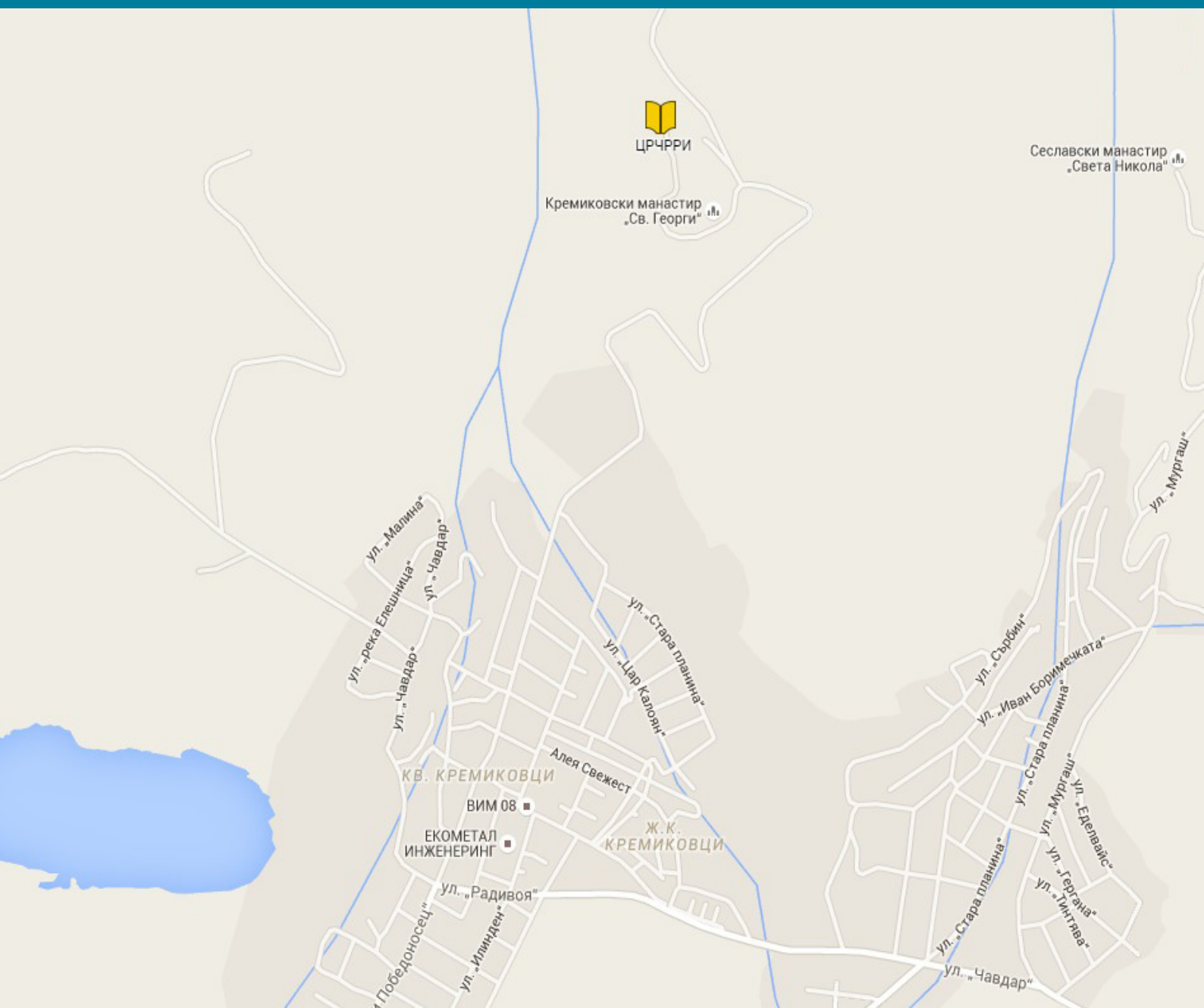
д-р Милена Кьосева - главен методист

Бюлетинът се финансира по Споразумение между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ.

Авторските права на този бюлетин са собственост на информационния център към ЦРЧРРИ.

Никаква част от този продукт не може да бъде копирана или използвана без съгласието на ЦРЧРРИ.

Нарушителите ще бъдат третирани по смисъла на Закона за защита на авторските права.



София 1849, кв. Кремиковци

www.chrdri.net

e-mail: chrdri@chrdri.net