



Burnout *Free*

Early Childhood Intervention Project



Co-funded by
the European Union

Обучение за ранна детска интервенция **без** бърнаут

Материал и
съдържание за
специалисти и
родители



Работна книга за специалисти в Ранна детска интервенция без бърнаут

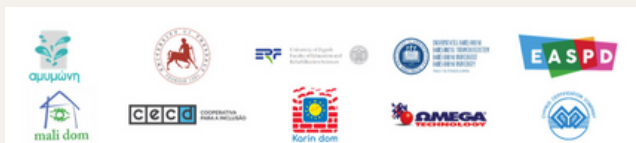
РЕДАКТОРИ:

Соня Алимович

Андрея Полик

Агапи Пападаки

Василики Крокоу



Този проект (№ 2021-1-EL01-KA220-ADU-000035230) е съфинансиран от програма ЕРАЗЪМ+ 2021, KA220-ADU-Партньорства за сътрудничество в образованието за възрастни и се управлява от Гръцката национална агенция. Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да носи отговорност за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

Автори на главите:

Василис Аргиропулос ¹	Саша Леоне ⁴
Магда Николараизи ¹	Кармен Костеа-Барлутуи ⁵
Мария Папазафири ¹	Йоана-Летиция Сербан ⁵
Соня Алимович ²	Кристина Балас-Бакончи ⁵
Рената Мартинец ²	Андрея Хатаци ⁵
Ана Вагнер Якаб ²	Миряна Мароевич ⁶
Василики Крокоу ³	Мария Наглич ⁶
Агапи Пападаки ³	Мария Росарио Баетас ⁷
Хрисула-Мария Кулури ³	Соня Фонтес ⁷
Айкатерини Лимперопулу ³	Николета Йончева ⁸
Мария Сфинидаки ³	Виргиния Василева ⁸
Елени Вернадаки ³	Веселина Тинчева ⁸
Зои-Мици Урания ³	

¹Тесалонски университет, Волос, Гърция

²Факултет по образование и рехабилитационни науки, Загреб, Хърватска

³Амимони, Атина, Гърция

⁴Европейска асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания (EASPD), Брюксел, Белгия

⁵Университет Бабеш-Бойяи, Факултет по психология и образователни науки, Департамент по специално образование, Клуж-Напока, Румъния

⁶Дневен център "Мали дом", Загреб, Хърватска

⁷CECD Мира Синтра, Лисабон, Португалия

⁸Център "Карин дом", Варна, България

Съдържание

МОДУЛ 1. ПРОФЕСИОНАЛЕН БЪРНАУТ	1
1.1. Професионален бърнаут – дефиниция и симптоми	2
1.2. Сходства и различия между професионален стрес и бърнаут	3
1.3. Причини за професионалния бърнаут	4
1.4. Професионален бърнаут в контекста на РДИ	5
1.5. Инструменти за скрининг и самооценка на професионалния бърнаут	7
Инструменти за оценка	12
МОДУЛ 2. УСТОЙЧИВИ СРЕДИ КАТО ПРЕВАНТИВЕН ФАКТОР ЗА БЪРНАУТ	15
2.A. Здрави организации	16
2.A.1. Дефиниция и характеристики на здравите организации	16
2.A.2. Детерминанти на бърнаута, свързани с организацията	17
2.A.3. Ефекти на бърнаута върху организацията	20
2.A.4. Как да предотвратим бърнаута в организациите	22
2.A.5. Превенция на бърнаут в организациите по РДИ	25
2.A.6. Инструменти и практики	27
2.B. Устойчиви семейства	35
2.B.1. Насърчаване на устойчивост за вас и вашето семейство	35
2.B.2. Инструменти и практики	46
2.C. Здрави общности	57
2.C.1. Определение и характеристики на здравите общности	57
2.C.2. Инструменти и практики	64
Инструменти за оценка	71
МОДУЛ 3. ТЕХНИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА БЪРНАУТ В РАННАТА ДЕТСКА ИНТЕРВЕНЦИЯ	80
3.1. Техники за превенция на бърнаут	81
Инструменти за оценка	98

МОДУЛ 4. ПРИЛАГАНЕ НА ТЕХНИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА БЪРНАУТ В РАННАТА ДЕТСКА ИНТЕРВЕНЦИЯ	103
4.A.1. Идентифициране на инд. нужди, ресурси и рискове и техники за превенция на бърнаут в РДИ	104
4.A.2. Инструменти и практики	108
4.B.1. Практики по РДИ и практики, ориентирани към личността	115
4.B.2. Ориентирани към личността инструменти и практики	122
4.C.1. Приложими практики при работа в групи по РДИ	127
4.C.2. Инструменти и практики	130
Инструменти за оценка	138
ПРИЛОЖЕНИЕ	149

ВЪВЕДЕНИЕ

Обучителният материал покрива нуждата от обогатени знания за техниките за превенция на прегарянето за специалисти. Той предлага взаимно овластяващи практики за посрещане на общите изисквания и предизвикателства в услугите по РДИ. Този обучителен материал е създаден с приноса на университетски преподаватели, мениджърски екип и специалисти от организациите, участващи в проекта РДИ без бърнаут. Предложеният материал е иновативен, тъй като надхвърля най-доброто от постигнатото досега в областта на превенцията на бърнаут, като включва предложенията на всички, които са изправени пред предизвикателства и са изложени на риск от бърнаут, като същевременно се грижи и подкрепя децата с увреждания. Съдържанието на този материал води до методология за РДИ без бърнаут, която ще има голямо въздействие върху специалисти, родители и деца с увреждания, тъй като ще помогне за:

- подобряване на личното и професионалното благосъстояние
- ще помогне на специалистите, работещи със семейства и деца с увреждания, да придобият знания, критични умения и да подобрят ключовите си компетенции
- подобряване качеството на грижите и образованието за деца с увреждания
- идентифициране на необходимите организационни промени за предотвратяване на бърнаут
- облекчаване тежестта за специалистите и родителите, насърчаване на тяхната устойчивост и създаване на по-добри шансове за социално включване.

Модул 1.

Професионален бърнаут

Василис Аргиропулос, Магда Николараизи,
Мария Папазафири



Въведение

Този модул ви запознава с определението и някои инструменти за идентифициране на професионалното прегаряне.

След завършване на този модул ще сте наясно относно:

- значението и симптомите на бърнаут
- разликите между стрес и прегаряне
- причините за бърнаут
- професионално прегаряне в контекста на ранната детска интервенция
- инструменти за скрининг и самооценка за прегаряне



1.1. Професионален бърнаут: Дефиниция и симптоми

**Василис Аргиропулос, Магда Николараизи,
Мария Папазафири**

Професионалното прегаряне се определя като синдром или състояние, което е придружено от физическа и психологическа умора и изтощение във връзка с работата (De Stasio et al., 2017). Може да се срещне във всяка професия (Bakker et al., 2002), но засяга най-вече тези, които а) взаимодействат с хора като медицински персонал, социални работници, терапевти, учители, възпитатели, адвокати и държавни служители, б) имат интензивни взаимодействия в работата си с хора, в) имат големи отговорности и г) помагат и подкрепят хора, които също могат да имат сериозни нужди (Carod-Artal et al., 2013).

Продължителното подлагане на стрес на работното място, което професионалистът може да изпита, сложните изисквания, високоинтензивният характер на някои работни места и дългите часове често надделяват над способността на професионалистите и техния капацитет да се справят и могат да причинят изтощение, деперсонализация, хронично чувство на неудовлетвореност, чувство за некомпетентност и липса на лични постижения (Brunsting et al., 2022; Carod-Artal et al., 2013; Maslach et al., 2001).

Според модела на Maslach прегарянето е синдром с много измерения, съставен от изтощение, цинизъм и деперсонализация и намаляващо чувство за лично постижение (Maslach, et al., 2001). Въпреки че определението за прегаряне обикновено се основава на този трифакторен модел, Tavella, Pavlovic & Perker (2020) предполагат, че прегарянето може да се основава на по-широк модел, според който личностните черти (като надеждността и перфекционизмът са основни) предразполагат към стресов синдром, проявяващ се чрез общ конструкт на компрометирано психологическо функциониране (характеризиращо се с изтощение, тревожност, депресия и други симптоми на стрес) в допълнение към неспособността за чувстване и влошена работна производителност с когнитивна дисфункция.

1.2. Сходства и различия между професионален стрес и бърнаут

Термините стрес и прегаряне често се бъркат главно защото често се откриват сходни симптоми като умора, тревожност или липса на мотивация. Прегарянето обаче се разглежда като синдром с комбинация от характеристики, включително емоционално изтощение, деперсонализация и намалени лични постижения. Освен това хората с бърнаут изпитват специфични симптоми за продължителен период от време. Следователно прегарянето се отнася до хроничен професионален стрес, до прогресивно състояние в резултат на неефективни стратегии за справяне със стресови ситуации, свързани с работата (вж. Montero-Marín et al., 2014). Освен това, за разлика от стреса, с който можете да се справите, прегарянето е състояние на ума, което не може лесно да се преодолее, като например с отиване на почивка или работа по-малко часове (Awa, et al., 2010).



1.3. Причини за професионалния бърнаут

Прегарянето обикновено се разглежда като следствие от продължително подчиняване и реакция на стресови фактори на работното място (напр. Cooper et al., 2001, Hobfoll & Shirom, 2000; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Greenglass, 2001). Прегарянето обаче не е задължително да е резултат от силен стрес (вж. Pines & Keinan, 2005).

Според екзистенциалната перспектива хората, които изпитват стрес на работното място, може да са тези, които ценят високо работата си, възискателни са по отношение на своите очаквания и цели, които вярват, че работата им е смислена и които извличат екзистенциална значимост от работата си. Следователно, ако професионалистите нямат ресурсите или силата да отговорят на изискванията на своята работа, когато има несъответствие между очакванията и реалността в работата им, когато смятат, че работата им е незначителна, това може да доведе до дисбаланс между изискванията на работата и способността за реагиране на професионалистите, което може да бъде основна причина за прегаряне (Hobfoll & Shirom, 2000; Schaufeli & Enzmann, 1998).

В рамките на екзистенциалната перспектива прегарянето се възприема като подкатегория на стреса със специфични черти (вж. Pines and Keinan, 2005). В зависимост от степента на отдаденост на работата на човека се разглеждат различни видове прегаряне, включително френетичен тип, който включва интензивна работа, която може да доведе до изтощение, докато се търси успех; нестимулиран тип, който включва скучни и безразлични условия, които не осигуряват никакво удовлетворение или лично развитие и изхабен или пренебрегнат тип прегаряне, което включва чувство на безпомощност, докато се сблъсквате с предизвикателства или се чувствате несигурни, или не можете да се справите с изискванията и очакванията (Montero-Marin et al., 2014).

1.4. Професионален бърнаут в контекста на РДИ

В контекста на РДИ професионалистите често изразяват смесен набор от чувства относно своята работа. Въпреки че я намират за невероятно възнаграждаваща и интересна, те също така признават, че може да бъде емоционално предизвикателна и трудна за управление (Frosch et al., 2018). Те могат да станат свидетели и да улеснят важни етапи и подобрения, което може да бъде изключително удовлетворяващо (Meadan et al., 2018). Освен това професионалистите, работещи в контекста на РДИ, често изграждат силни взаимовръзки с децата и техните семейства и се превръщат в източник на подкрепа и насоки за нуждаещите се семейства (Pretis, 2011; Snyder, et al., 2011). Работата в РДИ позволява на професионалистите непрекъснато да се учат и да израстват. Те придобиват ценен опит и експертиза относно детското развитие, уврежданията и стратегиите за интервенция (Европейска агенция за развитие на образованието за специални потребности, 2005).

От друга страна, въпреки ползите, които имат професионалистите в контекста на РДИ, условията на работа могат да доведат до прегаряне. Например, голямо предизвикателство е споделянето със семействата на опита им да имат дете с увреждане, сътрудничеството с тях за намиране на решения на ежедневните предизвикателства, намирането на ресурси и особено финансови и вземането на сериозни решения, като винаги се има предвид цялостното развитие на детето, както и цялата необходима документация и организационните изисквания. Професионалистите трябва да осигурят емоционална подкрепа на семейства, които преминават през трудно и понякога неочаквано пътуване, когато открият, че детето им има увреждане. Това включва съпричастно изслушване, разбиране и подпомагане на семействата да се справят с емоционалните аспекти на тяхната ситуация. Сътрудничеството със семействата при вземането на решения може понякога да бъде предизвикателство, когато има различни мнения или когато културният или социален произход на семейството влияе върху тяхната гледна точка относно нуждите на детето и най-добрия курс на действие. Освен това професионалистите трябва да напътстват семействата да намерят и да получат достъп до ресурси, включително финансова помощ, терапевтични услуги и образователна подкрепа, което може да бъде сложен процес, и да им помогнат да осигурят ресурсите, от които се нуждаят (McWilliam, 1992).

Професионалистите в РДИ често влизат в ролята на защитници на детето и семейството в рамките на здравната и образователната системи (Sihvonen, 2018). Тази застъпническа роля може да изисква постоянство, преговори и управление на бюрократичните процеси. Освен това професионалистите в областта на ранната детска интервенция трябва да вземат предвид цялостното развитие на детето, което включва когнитивни, физически, социални и емоционални аспекти. Балансирането на всички тези фактори при вземането на решения може да бъде сложно (Sihvonen, 2018). Всичко гореспоменато може да доведе до емоционално изтощение (Kohn-McFadden, 2023). Професионалистите могат да започнат да смятат, че усилията им не водят до значителни промени или че не са в състояние да посрещнат нуждите на децата и семействата, които подкрепят. Това може да доведе до намалено чувство за постижение (Ntim, et al., 2023).

За да се оцени прегарянето при професионалистите в РДИ, е важно да се използват стандартизирани инструменти и въпросници, предназначени за измерване на симптомите на прегаряне. Освен това организациите трябва редовно да се свързват със своя персонал чрез поверителни анкети, индивидуални срещи или групови дискусии, за да идентифицират признаци на прегаряне и да осигурят подходяща подкрепа. Предотвратяването и справянето с прегарянето при професионалистите в РДИ е от решаващо значение за поддържането на високо ниво на грижа и подкрепа за децата и семействата.



1.5. Инструменти за скрининг и самооценка на професионалния бърнаут

Прегарянето е тежко и сложно състояние, което засяга професионалисти от различни професионални групи. Това не е просто индивидуален, но и социален проблем (Hadžibajramović, et al., 2020). Поради тази причина е важно да се изследва и самооценява професионалното прегаряне, за да се разбере капацитетът и благосъстоянието на професионалистите, както и да се идентифицират симптомите и да се вземат превантивни мерки по отношение на прегарянето (te Brake, et al., 2005). Също така, в същата посока, самооценката е важна за идентифициране на определени характеристики по отношение на прегарянето. За да се адресира и третира адекватно прегарянето, е важно да се оценят работните аспекти и индивидуалните характеристики във връзка с прегарянето.

В следващия раздел има някои инструменти за самооценка, които могат да се използват за разпознаване на прегаряне. Важно е да се подчертае, че следните инструменти не се използват за диагностициране или лечение на стрес. По-долу можете да намерите най-важните инструменти за оценка, споменати в литературата, както и примерни онлайн безплатни инструменти за самооценка. Можете да ги изпробвате, за да се запознаете с тях и да видите кой е подходящ за вас.

Въпросник за Бърнаут на Maslach (ВБМ)

ВБМ е инструмент, който може да се използва за самооценка дали сте изложени на риск от прегаряне. ВБМ включва 22 твърдения за лични чувства или нагласи, свързани с работата. На твърденията се отговаря чрез Ликертова скала. Има 3 субскали: а. Емоционално изтощение, б. Деперсонализация и с. Лично постижение. Всяка подскала включва различни въпроси. Попълването отнема приблизително 15 минути. Първата подскала изследва умората по време на работа, втората подскала изследва идеята за откъсване и отдръпване, а третата подскала изследва усещането за собствените способности във връзка със завършването на задачите. Това усещане е свързано с първите две субскали. Висок резултат по отношение на първите две подскали показва прегаряне. ВБМ се коригира според професионалните групи, за които се прилага (медицински персонал, работници в сферата на услуги за хората и преподаватели) и може да се използва и за обща употреба, както и за прегаряне на ученици (<https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>)

За описание на твърденията във ВБМ или достъп до продуктите на ВБМ, моля посетете следните връзки:

<https://irp.cdn->

[website.com/2b78aa1b560a4fddb587aba1c64b9bc3/files/uploaded/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf](https://irp.cdn-website.com/2b78aa1b560a4fddb587aba1c64b9bc3/files/uploaded/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf)

Въпросник за Бърнаут на Oldenburg

ВБО включва две измерения на прегарянето: а. Изтощение и б. Откъсване от работа, докато личните постижения не са включени. Състои се от 16 положително и отрицателно представени айтема, които отразяват теоретичното предположение, че двете основни измерения на прегарянето могат да се тълкуват по отношение на континуум, който варира от неангажираност до отдаденост и континуум, който варира от изтощение до енергичност. Също така, изтощението се отнася до афективни, когнитивни и физически характеристики.

За достъп до ВБО, моля посетете <https://www.goodmedicine.org.uk/sites/default/files/assessment%20%20burnout%20%20olbi.pdf>

Индексът на професионална удовлетвореност (ИПУ) е онлайн инструмент за самооценка, разработен от Trockel et al. (2018). Състои се от 16 елемента, които изследват три измерения: а. Работно изтощение, свързано с прегаряне, б. Междуличностна неангажираност, свързана с прегаряне, и с. Професионална реализация. Всички твърдения следват модел на Ликертова скала, включващ айтеми с 5 нива (0 никак, 1 много малко, 2 умерено, 3 много и 4 изключително). За достъп до ИПУ, моля, посетете https://mcgill-my.sharepoint.com/:x/g/personal/kathryn_wiens_mcgill_ca/ER47apWgSPZDiEiYOA5bPAYBCH-VRVN9TiWyjXhZZ9iUdg?rttime=0yVcMm_y2kg

Инструментът за оценка на бърнаут (ИОБ) е инструмент за скрининг за индивидуална и групова оценка. Има две версии: а. свързана с работата версия и б. обща версия без контекст, насочена към „тези, които в момента не работят“. Попълването на ИОБ отнема около 5 минути. Има две главни оси а. основни симптоми и б. вторични симптоми, които включват четири измерения: а. изтощение, б. умствена дистанция, с. емоционално нарушение, д. когнитивно нарушение, напр. Психологически дистрес и f. Психосоматични оплаквания. ИОБ използва 5-степенна честотна скала: 1 (никога), 2 (понякога), 3 (редовно), 4 (често), 5 (винаги) (Schaufeli, et al., 2019; 2020). ИОБ има онлайн версия на различни езици

(https://burnoutassessmenttool.be/project_eng/#handleidingenvragenlijst)

За повече информация посетете <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-erson-2.0.pdf>

Списък за бърнаут Bergen е инструмент за оценка на прегарянето на професионалистите. Състои се от три измерения а. изтощение от работата, б. цинизъм и с. чувство за неадекватност на работното място. Всяко измерение има 5 айтема, измерващи всяко от трите измерения (Salmela-Aro et al. 2011). Всички елементи се оценяват по 6-степенна скала от типа на Ликерт, варираща от 1 (напълно несъгласен) до 6 (напълно съгласен) (виж Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyyönien, K., Tilleman, K. , & Feldt, T. (2011). Списък за бърнаут Bergen: надеждност и валидност сред финландските и естонските мениджъри, 84 (6), 635-645.

Можете да го намерите на адрес <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-010-0594-3.pdf?pdf=button>

Въпросник за прегаряне: Въпросникът за прегаряне, адаптиран от Michelle Post, е стандартизиран инструмент за прегаряне. Състои се от 3 подкатегории. Във всяка подкатегория потребителят може да намери 28 въпроса. Оценява се по скала от 5 точки (1 = никога/без промяна 2 = рядко 3 = понякога 4 = често 5 = винаги/голяма промяна) (Nashu, & Arora, 2020). За повече информация посетете https://www.onelegacy.org/docs/BurnoutQuestionnaire_PublicWellfare1981_Modified2013.pdf

Тест за самооценка на бърнаут е неформален онлайн инструмент за самопроверка, състоящ се от 15 елемента. Има 5-степенна честотна скала: 1 (Изобщо не), 2 (Рядко), 3 (Понякога), 4 (Често), 5 (Много често).

За да го изпробвате, моля, посетете <https://www.mindtools.com/auh7b3/burnout-self-test>

Въпросникът за стрес и бърнаут е инструмент, който дава възможност на потребителя да изследва предупредителните сигнали за прекомерен стрес. Оценява се по скала от 3 точки (0 – ако изпитвате това само от време на време, 1 – Това е вярно доста често (седмично), 2 – Това е вярно често – обикновено ежедневно).

За да намерите въпросника, моля посетете

[https://appliedpospsych.com/wp-](https://appliedpospsych.com/wp-content/uploads/2016/06/Stress-and-Burnout-Questionnaire.pdf)

[content/uploads/2016/06/Stress-and-Burnout-Questionnaire.pdf](https://appliedpospsych.com/wp-content/uploads/2016/06/Stress-and-Burnout-Questionnaire.pdf)

Оценка на прегарянето е инструмент за лица или организации, чиято цел е да открият прегарянето. Използва се много лесно и е безплатна. Въпросите са универсални и касаят всички служители, независимо от работната среда и сектора. Основана на последните научни изследвания, оценката на прегарянето се състои от две ключови области. Първата е Професионалният профил, включващ 6 фактора, които могат да допринесат за прегаряне: работно натоварване, автономия, признание, общност, равенство и ценности в професионалната област. Втората област е личният профил с 5 фактора, които определят как работата влияе върху здравето: физическо, умствено, емоционално, духовно и благополучие в отношенията. Оценява се по скала от 10 точки (1 несъгласен – 10 съгласен).

За достъп до Оценка на прегарянето, моля, посетете

<https://www.break-through.ca/burnout-assessment>



Инструменти за оценка



1. ПРОФЕСИОНАЛЕН БЪРНАУТ

1. Попълнете празното поле с правилния отговор:

БЪРНАУТ

ПРОФЕСИОНАЛЕН СТРЕС

Според _____ Montero-Marín et al. (2014) _____ се отнася до хроничен професионален стрес, до прогресивно състояние в резултат на неефективни стратегии за справяне със стресови ситуации, свързани с работата.

2. Прегарянето засяга най-вече тези, които (възможни са повече отговори):

- а) взаимодействат с хора като медицински персонал, социални работници, терапевти, учители, възпитатели, адвокати и държавни служители
- б) работят самостоятелно в лаборатории
- в) имат много ниски отговорности
- г) помагат и подкрепят хора, които също могат да имат сериозни нужди

3. Изберете **Вярно** или **Грешно** за твърдението **подоу**:

Професионалистите не е необходимо да предоставят емоционална подкрепа на семейства, които преминават през трудно и понякога неочаквано пътуване, когато открият, че детето им има увреждане.

ЛИТЕРАТУРА

1. Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184–190.
2. Brunsting, N. C., Bettini, E., Rock, M. L., Royer, D. J., Common, E. A., Lane, K. L. & Zeng, F. (2022). Burnout of special educators serving students with emotional-behavioral disorders: A longitudinal study. *Remedial and Special Education*, 43(3), 160–171.
3. Carod-Artal, F. J., Vázquez-Cabrera, C., & Bährer-Kohler, S. (2013). Burnout for experts: Prevention in the context of living and working. S. Bährer--Kohler (Ed.). New York: Springer Science+ Business Media.
4. Carvalho, L., Almeida, I. C., Felgueiras, I., Leitao, S., Boavida, J., & Franco, V. (2020). Recommended Practices in Early Childhood Intervention—A Guidebook for professionals.
5. Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications.
6. De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472–486.
7. Bakker, A. B., Demerouti, E., & 8.Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory–general survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 245–260.
8. Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209–222, 10.1037/a0019408
9. Hadžibajramović, E., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2020). A Rasch analysis of the burnout assessment tool (BAT). *PloS one*, 15(11), e0242241.
10. Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. *Handbook of organization behavior*, 2, 57–81.
11. Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. *Handbook of organization behavior*, 2, 57–81.

12. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.
13. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
14. Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M. M., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with stress and types of burnout: explanatory power of different coping strategies. *PLoS one*, 9(2), e89090.
15. Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M. M., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with stress and types of burnout: explanatory power of different coping strategies. *PLoS one*, 9(2), e89090.
16. Montero-Marin, J., Skapinakis, P., Araya, R., Gili, M., & García-Campayo, J. (2011). Towards a brief definition of burnout syndrome by subtypes: development of the "burnout clinical subtypes questionnaire" (BCSQ-12). *Health and Quality of Life Outcomes*, 9, 1-12.
17. Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39(3), 625–635.
18. Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International archives of occupational and environmental health*, 84(6), 635–645.
19. Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501–510.
20. Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
21. Tatalović Vorkapić, S., Skočić Mihić, S., & Josipović, M. (2018). Early childhood educators' personality and competencies for teaching children with disabilities as predictors of their professional burnout. *Socijalna psihijatrija*, 46(4), 390–405.
22. Tavella, G., Hadzi-Pavlovic, D., & Parker, G. (2020). Burnout: Re-examining its key constructs. *Psychiatry Research*, 287, 112917.
23. te Brake, H., Eijkman, M., Hoogstraten, J., & Gorter, R. (2005). Dentists' self assessment of burnout: an internet feedback tool. *International dental journal*, 55(3), 119–126.
24. Trockel M, Bohman B, Lesure E, et al. A Brief Instrument to Assess Both Burnout and Professional Fulfillment in Physicians: Reliability and Validity, Including Correlation with Self-Reported Medical Errors, in a Sample of Resident and Practicing Physicians. *Acad Psychiatry*. 2018;42(1):11–24. doi:10.1007/s40596-017-0849-3

Модул 2.

Устойчиви среди като
превантивен фактор за
бърнаут

Кулури Хрисула-Мария, Лимперопулу Айкатерини,
Сфинидаки Мария, Вернадаки Елени, Зои-Мици
Урания, Соня Алимович, Рената Мартинец, Ана
Вагнер Якаб



Въведение

В предишния модул се запознахте с определението и идентифицирането на професионалното прегаряне, както и с причините за прегаряне и значението на откриването на рискови фактори, произтичащи от сложността на ролята на професионалистите в услугите по ранна детска интервенция. В този модул ще научите за условията на околната среда – семейство, организации и общности – насочени към предотвратяване на бърнаут.

След завършване на този модул вие ще можете да:

- идентифицирате отрицателните ефекти от прегарянето върху организацията,
- познавате ефективни лидерски дейности и дейности за изграждане на екип,
- обяснявате как да подобрите сплотеността на семейството,
- планирате действия за подобряване на благосъстоянието на семействата,
- обяснявате значението на екологичната перспектива и ползите от картографирането на активите на общността,
- разпознавате ключовите характеристики на устойчиви семейства, здрави общности и организации,
- обяснявате ползите от ангажираността на общността, положителните характеристики на устойчивите семейства и факторите за превенция на организационно ниво,
- прилагате инструменти за ангажиране с отделни лица, семейства, групи, организации и общности.

2.А. Здрави организации

2.А.1. Определение и характеристики на здравите организации

Кулури Хрисула-Мария, Лимперопулу Айкатерини, Сфиниадаки Мария, Вернадаки Елени, Зои-Мици Урания

Здравата организация включва благосъстоянието на служителите в своите бизнес цели и го укрепва чрез добре обосновани практики за подкрепа на лидерството, култура на непрекъснато учене, здравословно качество на работа и практики за мениджмънт на човешките ресурси (HRM), които дават приоритет на просперитета на хората (Raya и Panneerselvam, 2013).

Има два ключови компонента на организационното здраве: 1. здравето на служителите и 2. ефективността на организацията. Следователно,

ЗДРАВΟΣЛОВНИ РАБОТНИ МЕСТА = здраве на служителите + организационно здраве (Hassard et al., 2017).

Характеристики на здравите организации:

- **Лидерство:** Лидерите играят значителна роля в култивирането на смислени взаимоотношения със своите работници, което води до постигане на желаната работа и поведение, свързано с работата.
- **Култура на учене:** Здравите организации насърчават образованието, новия опит, насърчават отговорното поемане на риск и желанието за разпознаване и учене от грешките и неуспехите.
- **Качество на работата:** благосъстоянието на служителя и организационната производителност са свързани с управляемостта на работно натоварване, конкретната роля, безопасността на работата, гъвкавите работни графици и гарантирането, че служителят не е претоварен.
- **HR практики:** Здравите организации оценяват представянето на служителите, като им дават стимули и подкрепа за тяхното кариерно развитие (Raya & Panneerselvam, 2013).



ФИГУРА 1: ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЗДРАВАТА ОРГАНИЗАЦИЯ.
 АДАПТИРАНО ОТ [HTTPS://DROSTEGROUP.COM/HEALTHY-ORGANIZATIONAL-CULTURE/](https://drostegroup.com/healthy-organizational-culture/)

2.А.2. Детерминанти на бърнаута, свързани с организацията

Стресова, емоционална и уморителна работна среда

Стресиращата работна среда може да причини главоболие, стомашни болки, нарушения на съня, раздразнителност, затруднения в концентрацията и здравословни състояния като депресия, затлъстяване и сърдечни заболявания (APA, 2018).

Някои често срещани причини за стрес на работното място са:

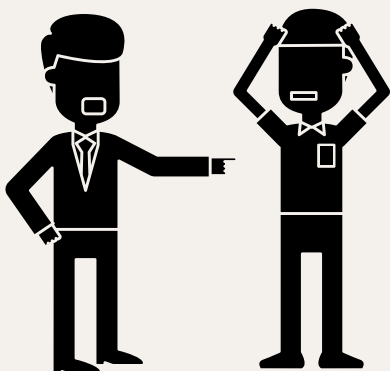
- Страх от уволнение
- Извънреден труд, причинен от намаляване на персонала
- Натиск за изпълнение на високи очаквания без удовлетворение от работата
- Липса на контрол върху работното представяне (Segal et al, 2021).

Според Eurofound (2018) **бърнаут синдромът е силно свързан със стресови, емоционални и уморителни работни условия.** Хората, които са изправени пред хронични стресови състояния, могат да страдат от прегаряне. Служителите в услуги за хората, лицата, които са на първа линия и работещите в образователната сфера, са изложени на още по-голям риск (Abramson, 2022).

Конфликти на работното място

Конфликтите на работното място влияят върху прегарянето на работното място както по пряк, така и по косвен начин чрез организационния климат. Конфликтите в работната среда намаляват нивото на етика, увеличават отсъствията от работа и имат неблагоприятен ефект върху производителността и работата на служителите (Soltani et al., 2015). Има много видове конфликти, които могат да бъдат категоризирани в:

- Конфликт на задачи, който се отнася до несъгласия относно процедурите, съдържанието и изпълнението на работните задачи
- Конфликт в отношенията, който може да се изрази като непрекъснати несъгласия или напрежение във взаимодействието между служителите.
- Ценностен конфликт
- Лидерски конфликт



Голямо натоварване и дълго работно време

Прекомерната работа вреди на хората и компаниите/организациите, за които работят (Carmichael, 2015). Констатациите показват, че има връзка между прегарянето и голямото натоварване, както и удълженото работно време. Според Rajan (2020) работното време играе решаваща роля във всяка организация, когато се вземат решения относно здравето, производителността и ангажираността на служителите. В резултат на това работното време трябва да бъде редовно, така че да се гарантира добро здраве на служителите, подобрена производителност и удовлетворение от професионалния живот. По-конкретно, дългите работни часове са свързани с прегаряне в случаите, когато работата надвишава 40 часа на седмица и е още по-вероятно, когато работата надвишава 60 часа на седмица (Hu et al, 2016).

Липса на подкрепа от ръководството

Ролята на мениджмънта и лидерството е определящ фактор за прегарянето, особено във връзка с взаимодействието на хората и вярата в техните мениджъри (Eurofound, 2018). Когато лидерите не подкрепят ефективно хората, те са склонни да създадат непривлекателно работно място за персонала и по-ниска възвръщаемост за организацията.



2.А.3. Ефекти на бърнаута върху организацията

Прегарянето не е само личен проблем, засягащ изключително индивидите и тяхното здраве, но също така засяга цялостната производителност на организацията. Скорошни изследвания за въздействието на прегарянето на служителите върху организациите показват различни негативни последици. Според Eurofound (2018) ефектите от прегарянето се отнасят до намаляване на удовлетворението от работата или мотивацията, спад в производителността и ангажираността, неблагоприятни реакции към клиенти (включително пациенти или ученици) и намаляване на ангажираността в организацията. Най-важните са изброени по-долу:

Представяне и мотивация

Един от първите признаци на прегаряне е липсата на мотивация. Това може да се прояви като лоша концентрация и повишена неангажираност на служителите, което води до неудовлетворително представяне на работното място и спад в производителността. (Eurofound, 2018).

Отсъствие по болест

Въпреки че не много държави разполагат с конкретни данни за връзката между отсъствието по болест и прегарянето, последните проучвания потвърждават тази връзка. Всъщност служителите, които са изложени на повишен риск или изпитват прегаряне, имат по-висок процент отсъствия от своите колеги. Освен това данните показват нарастваща тенденция в процента на отсъствие по болест поради бърнаут в сравнение с миналото (Eurofound, 2018).



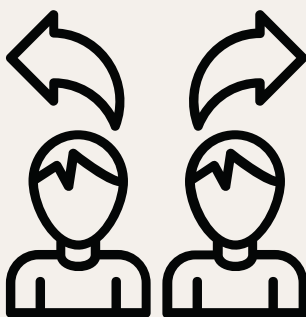
Работоспособност и увреждане

Изследванията и данните от последните години потвърждават връзката между прегарянето и работоспособността. Прегарянето се свързва с различни показатели за лошо здраве и работоспособност, като отсъствие поради болест, периоди на хоспитализация или ранно пенсиониране поради увреждане. Хроничното посттравматично стресово разстройство може дори да доведе до трайно увреждане (Toppinen-Tanner, 2011).

Според Eurofound (2018), проучване, проведено в Холандия относно условията на труд (2015), показва, че според отговорите на участниците прегарянето е посочено като причина при приблизително 4–5% от хората, които са започнали да получават обезщетения за инвалидност.

Скорост на текучество

Много автори са тествали и потвърдили положителната връзка между прегарянето и текучеството (Chowdhury, 2018). Високото текучество има незабавни последици в работната среда; останалият персонал се занимава с повишени натоварвания и отговорности; организациите губят служители с ценни знания, а разходите за наемане на нови служители са високи.



2.А.4. Как да предотвратим бърнаута в организациите

Идентифицирането на превантивните фактори в организациите е от голямо значение за насърчаване на личното и работното удовлетворение, така че служителите да могат да работят в здравословна и щастлива среда. Най-важните организационни превантивни фактори са:

1. Позитивна комуникация с ръководители и колеги

Според Фондацията за психично здраве на Нова Зеландия (2023), това са принципите на позитивната комуникация в работна среда:

Дайте приоритет на уважението

Ценете честността и засилете доверието

Насърчавайте изразяването на уязвимост

Насърчавайте откритата комуникация

Насърчавайте споделянето на информация

2. Ясни отговорности и роли

Чрез определяне на ясни роли и отговорности в организациите, служителите знаят какво се очаква от тях, като по този начин могат да се съсредоточат върху изпълнението на конкретни цели и задачи. Тази конкретизация на очакванията може да увеличи производителността и удовлетворението на служителите и да насърчи работата в екип.



3. Контрол на работата и автономия

Контролът на работата се характеризира със:

- способността на служителя да взема решения за собствената си работа, темпото, контекста и изпълнението на задача, която е поел, и да влияе върху работната си среда;
- възможностите, които има за творчество и развиване на нови умения и компетентности.

4. Кариерни пътища/шансове за повишение–развитие

Кариерният път може да се определи като последователност от цели и задачи в организацията, чрез които хората имат шанса да се придвижат до най-високо ниво (Beuouk, 2015). Стратегията за кариера се счита за един от най-мощните превантивни фактори за прегаряне (Crawford, 2002 · Callanan, 2003). Кариерното развитие предлага на служителите силна мотивация за професионално развитие и им помага да имат ясна представа за своите дългосрочни цели. Така служителите са по-ангажирани на работа и се чувстват по-удовлетворени от краткосрочните си постижения (Sokolowsky, 2022).

5. Важността на клиничната и подкрепящата супервизия

Клиничната/професионална и подкрепяща супервизия има за цел да подпомогне служителите по въпроси, които са свързани с техния трудов живот, като им предостави адекватни умения да разсъждават върху собствената си практика. Клиничната/професионална супервизия е свързана с подкрепата на човек в ежедневните работни практики с цел подобряване на трудовото му представяне и повишаване на чувството му за удовлетвореност от работата. Подкрепящата супервизия също така дава възможност на служителите да изразят своите чувства и опасения относно своите положителни или предизвикателни преживявания в работния контекст. Редовната професионална супервизия, както посочват Chiller & Crisp (2012), може да подобри процента на задържане на служителите. Поради всичко гореизброено, не е разумно да се отделят по-малко ресурси за ефективна супервизия.

6. Постоянно и качествено обучение на служителите

Непрекъснатото и висококачествено обучение в организациите предоставя на служителите основни знания и умения, така че да укрепи професионалната им роля, да засили креативността им и да ги накара да се чувстват по-удовлетворени от работата си.

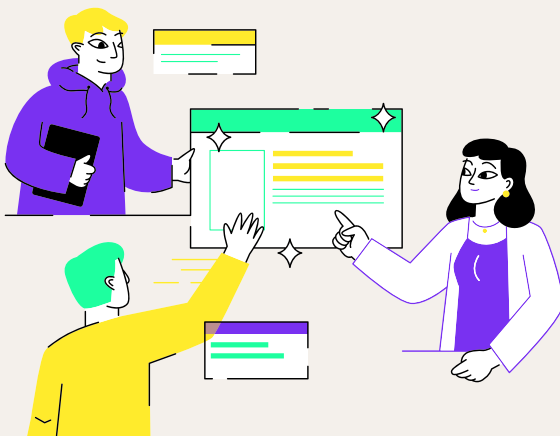
Обучението може да бъде:

o Вътрешно (обучение на работното място): това е вид обучение, което се провежда в работната среда. Може да приеме формата на:

- Ориентация на служителите (обучение на нови служители)
- Споделяне на знания между служители с различен опит
- Менторство от по-опитен член на екипа
- Практически дейности (дейности, които включват „учене чрез правене“, докато се ръководят от опитен член на екипа)

o Външно: това е вид обучение, което се провежда от експерти, които не са членове на организацията. Може да има формата на:

- Семинари
- Конференции
- Лекции
- Следдипломни програми за квалификация



2.А.5. Превенция на бърнаут в организациите по РДИ

Много е писано за превантивните мерки, които организациите могат да прилагат, за да култивират здравословна среда и да предотвратят прегаряне. Въпреки това, има много малко доклади за организационните фактори за предотвратяване на бърнаут, особено в областта на ранната детска интервенция. Нашият практически опит в областта на РДИ ни показва, че следните фактори са необходими за насърчаване на устойчивостта и създаване на здравословна работна среда в рамките на организацията.

1. Значението на рефлексивната супервизия/консултация

Предоставянето на услуги на деца и семейства, които живеят в стресови условия или са изправени пред трудни проблеми, изисква значителна емоционална устойчивост. При тези обстоятелства професионалистите по РДИ могат да се почувстват емоционално изтощени, дори до степен на прегаряне. Според Центъра за ранно образование и развитие към Университета на Минесота, професионалистите, които получават рефлексивна супервизия/консултация, демонстрират подобрения в работните умения и самоефективността, но също така намаляват нивата на бърнаут и тежест (CEED, 2020). Тези срещи позволяват на работещите на първа линия в сферата на ранното детство да придобият подходящите знания и умения, за да управляват емоционалните си реакции, докато работят с деца и семейства. В допълнение, те се научават как да използват тези емоционални реакции заедно със своя опит в детското развитие и родителските гледни точки, за да служат на семействата по по-добър и по-ефективен начин (CEED, 2020).



2. Важността на интердисциплинарната екипна работа и непрекъснатото обучение, съобразено със специфичните нужди на децата с увреждания и техните семейства

Предлагането на услуги на семейства на малки деца с увреждания може да бъде голямо предизвикателство поради техните многобройни и сложни нужди, които не могат да бъдат ефективно посрещнати само от една експертна област. В такива случаи Chen et al. (2009) подчертават необходимостта от интердисциплинарно обучение, работа в екип и координация, за да се защити и гарантира предоставянето на услуги, които са с най-високо качество, добре координирани и семейно ориентирани. Чрез непрекъснато интердисциплинарно обучение без откъсване от работа и работа в екип, професионалистите в РДИ получават по-задълбочено и по-добро разбиране на ролята и значението на множеството специалности и са в състояние да подхождат към семействата и малките деца по холистичен начин. В резултат на това те се чувстват по-ефективни, разбират и разработват план за интервенция по-ефективно и получават по-голямо удовлетворение от работата си.

3. Работна среда и условия на труд в организации по РДИ

Има и някои други организационни фактори, които са пряко свързани с ефективността и устойчивостта на професионалистите в РДИ. Те се отнасят до подходящ персонал, така че професионалистите да не поемат прекомерни натоварвания и да могат да предоставят качествени услуги на семействата, изясняване на очакванията за ролите на всички членове на екипа, открита комуникация в работна среда и заплащане, което отразява качеството на предоставяните услуги. Много от горните елементи са отразени и в резултатите от проучването за оценка на нуждите за професионалисти, проведено по време на изпълнението на този проект (PRr1: Доклад за прегаряне: преглед на литературата и проучване с цел оценка на нуждите).

2.А.6. Инструменти и практики

Инструментите и практиките, които са представени по-долу, могат да се използват в организации или други работни среди, свързани с деца с увреждания, за да се улесни екипното сътрудничество и комуникация с цел подобряване на работната среда. Всички инструменти трябва да се използват от вас като членове на екипа, включително лидера.

Ефективни лидерски дейности

ЛИДЕРСКА ПИЦА

Обща цел: Това е дейност за развитие на лидерски умения, която предлага на лидерите рамка за самооценка.

Подцели:

- Да проследи уменията, качествата и нагласите, които един ефективен лидер трябва да притежава
- Да осигури самооценка на лидера
- Да използва самооценката за нови лични цели

Участници: ръководител, членове на екипа

Продължителност: 30 мин.+

Материали: Хартия (с рисунка на пица)



ФИГУРА 2: ПРИМЕР ЗА ЛИДЕРСКА ПИЦА,
АДАПТИРАНА ОТ: LEADERSHIP PIZZA | SESSIONLAB

Стъпка 1: Представете модела на Лидерската пица – инструмент за самооценка, в който участниците назовават всяко парче пица (написано на лист хартия) с умения и нагласи, които смятат, че лидерът трябва да придобие, за да бъде ефективен.

Стъпка 2: Представете пример за лидерска пица и ги насърчете да мислят за уменията, които всеки смята за много важни от своя гледна точка.

Стъпка 3: Поставете времеви лимит и помолете участниците да изброят най-важните лидерски умения и качества според тях и след това да назоват всяко парче от пицата с тези умения.

Стъпка 4: Помолете участниците да споделят своите рисунки с групата и да обосноват защо са избрали тези етикети и след това проследете общите вярвания сред участниците относно характеристиките на добрия лидер.

Стъпка 5: Сега е моментът лидерът да оцени себе си въз основа на общите характеристики, които екипът е идентифицирал в Стъпка 4 (по скала от 1 до 10). Резултатите от самооценката трябва да бъдат отправна точка за лидерите, за да дефинират собствените си цели.

ДОТМОКРАЦИЯ

Обща цел:

- Да се подкрепя демократичното вземане на решения
- Да покажете на членовете на екипа си, че вземате под внимание тяхното мнение

Подцели:

- Да насърчите мозъчната атака във вашата група и да приоритизирате идеите
- За оценка на набор от възможни идеи.

Участници: лидер, членове на екипа

Продължителност: 30 мин.

Материали: лепящи листчета, химикалки



Стъпка 1: Лидерът информира членовете на екипа за въпроса, който се нуждае от бързо вземане на решение и те записват своите идеи на листчета и поставят всички идеи на стената. Нека участниците да групират подобни идеи и да изтрият тези, които се повтарят.

Прегледайте всяка идея и направете разяснения, докато всички опции станат ясни на всички участници.

Стъпка 2: Участниците вече могат да покажат своите предпочитания към конкретни идеи, като поставят точки с маркер.

(Всеки участник има право да даде 5 точки, като и петте могат да бъдат поставени на една идея или на различни).

Стъпка 3: След като всички участници са гласували, изберете най-популярните идеи. Можете да обсъдите приоритизирането (най-популярни – по-малко популярни идеи) и да определите стъпките, които ще последват.

Бележки:

- Внимавайте да не бъдете повлияни от вече дадените вотове („ефект на стадото“)

Адаптирано от Dotmocracy | SessionLab

Дейности за сплотяване на екипа

БАТЕРИЯ НА ДОВЕРИЕ



ФИГУРА 3: БАТЕРИЯ НА ДОВЕРИЕ. АДАПТИРАНО ОТ
[HTTPS://WWW.SESSIONLAB.COM/METHODS/TRUST-BATTERY](https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery)

При всяко сътрудничество между партньорите „батерията на доверие“ (нивото на доверие или „емоционален кредит“, който единият има към другия) или расте, или се разрежда, в зависимост от надеждността на човека и уменията му за социално взаимодействие.

Обща цел:

- Да повиши осведомеността за нивото на доверие между членовете на екипа
- Да насърчи всички участващи страни да определят кои взаимоотношения на работното място се нуждаят от подобрене.

Подцели:

- Да се даде възможност на лидера и членовете на екипа да помислят за „батерията на доверие“, която имат за всеки човек в екипа
- За насърчаване на фокусирането върху дейности, които биха могли да презаредят изтощените батерии на увереността
- За подобряване на работните отношения и разрешаване на евентуални конфликти

Участници: лидер, членове на екипа

Продължителност: пригл. 1 час

Материали: Работни листове за Батерия на доверието

Стъпка 1: Обяснете на членовете на екипа концепцията за „батерия на доверието“.

Стъпка 2: Раздайте работните листове за батерията на доверието на членовете на екипа и ги инструктирайте да напишат имената на своите колеги.

Стъпка 3: Посъветвайте участниците да попълнят работните листове за батерията на доверието въз основа на предишните си взаимодействия с този човек: Колко доверие имате на този човек?

Стъпка 4: Насърчете участниците да помислят как могат да подобрят отношенията си с колеги, в случай че батерията на доверието е изтощена.

Стъпка 5: Обмислете упражнението, като зададете въпросите по-долу:

- Какви фактори ви накараха да поставите доверието на определени колеги по-ниско от други?

- Има ли взаимоотношения, при които осъзнавате, че има разминаване в нивото на доверие между вас и другия човек?

- Какви действия могат да бъдат предприети за подобряване на батерия с ниско доверие?

- Като лидер или колега, какви действия можете да предприемете, за да подкрепите колегите си в презареждане на батериите на доверието им?

Алтернативи:

Батерията на доверието може да се използва за индивидуална употреба за идентифициране на взаимоотношенията, изискващи специално внимание.

Може да се реализира и в група, където членовете на групата обменят оценки по двойки. За да бъде практиката ефективна, е жизненоважно да има членове на екипа, които са готови да дават и получават откровена и конструктивна обратна връзка, а лидерът трябва да може да се справя с всички потенциални конфликти.

(<https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery>).

ИЗГОТВЯНЕ НА СПИСЪК С ЯСНИ ОТГОВОРНОСТИ И РОЛИ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ЕКИПА

Обща цел: Подобряване на сътрудничеството между членовете на екипа и повишаване на ефективността на екипа

Подцели:

- Да насърчи членовете на екипа да определят своите специфични роли и отговорности.
- Да им даде възможност да изразят очакванията, които имат един към друг
- За идентифициране на пропуски, които трябва да бъдат запълнени или промени, които трябва да бъдат направени.

Участници: Всички членове на екипа

Продължителност: 90 минути

Материали: бяла дъска, маркери, лепящи листчета, таймер

Стъпка 1: Подготовка

Начертайте четири колони на бялата дъска (вижте фигура 4),

- Роля
- Отговорности (какво мисля)
- Отговорности (какво мислят другите)
- Неразпределени отговорности

ROLE	RESPONSIBILITIES WHAT I THINK...	RESPONSIBILITIES WHAT OTHERS THINK...	UNASSIGNED RESPONSIBILITIES
ROLE			
ROLE			
ROLE			

ФИГУРА 4: ПРИМЕР ЗА КОЛОНИ, СВЪРЗАНИ С РОЛИ И ОТГОВОРНОСТИ
[HTTPS://KNOWLEDGE.HYPERISLAND.COM/HUBFS/COURSES/LTDA/WEBINAR%20SLIDES/LTDA%20202002/LTDA%20202004/ROLES%20&%20RESPONSIBILITIES%20-%20IMAGE.PNG](https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/LTDA/webinar%20slides/LTDA%20202002/LTDA%20202004/ROLES%20&%20RESPONSIBILITIES%20-%20IMAGE.PNG)

СТЪПКА 2: Определете ролите

Всеки член на екипа трябва да напише своята роля в първата колона на бялата дъска.

СТЪПКА 3: Определете вашите отговорности

Помолете всеки човек да помисли за 3–5 най-важни отговорности, които има и да напише всяка от тях на лепящо листче. След това поставете листчетата във втората колона на дъската, като започнете от най-важните отгоре до най-малко важните отдолу.

СТЪПКА 4: Определете отговорностите на членовете на екипа

Помолете всеки човек да напише на лепящи листчета 1–2 най-важни отговорности, които според тях има всеки от членовете на екипа, и ги поставете в третата колона на бялата дъска.

Ако мислите за някаква отговорност, която не съответства ясно на конкретна роля, напишете я на лепяща бележка и я поставете в четвъртата колона на дъската.

СТЪПКА 5: Обсъдете отговорностите на ролята

Сега е моментът да прегледате бележките, които членовете на екипа са написали. Всеки член представя своите бележки „какво мисля“ за своята роля. След това всеки от другите членове прави същото с бележките „какво мислят другите“, които те са написали. Собственикът на ролята или приема, или отхвърля различните възникнали отговорности.

Изявленията, които са отхвърлени, се преместват в графа „неразпределени отговорности“.

СТЪПКА 6: Прегледайте неразпределените отговорности

Прегледайте неразпределените задачи и обсъдете с екипа за всяка от тях дали може да бъде включена в съществуваща роля. Ако не, това може да означава, че трябва да се създаде нова роля или да се предефинира съществуваща роля.

СТЪПКА 7: Направете протокол

След като екипът приключи с ролите и отговорностите, създайте документ и го поставете на видимо за всички място, например на таблото за обяви.

Можете да се договорите за преглед на документа след определен период от време или при ново назначаване или смяна на роли.

Адаптирано от ATLASIAN TEAM PLAYBOOK

<https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/roles-and-responsibilities>

Свързани източници:

<https://info.nicic.gov/ebdm/node/63>

<https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/roles-and-responsibilities>

<https://toolbox.hyperisland.com/roles-responsibilities>

<https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/Itda/Webinar%20Slides/LTDA%20202002/LTDA%20202004/Roles%20&%20Responsibilities%20-%20Image.png>

КОНЦЕНТРИЧНИ КРЪГОВЕ (при интердисциплинарни екипи)

Обща цел: Да се подобри комуникацията в интердисциплинарни екипи.

Подцели:

- Да се изпита функционирането на екипа като външен наблюдател/да се разбере динамиката на екипа
- Да се изпитат различни роли в екипния разговор – като наблюдател/слушател и като говорещ/активен сътрудник

Участници: Членове на интердисциплинарния екип

Продължителност: Среца на интердисциплинарния екип (1,5-2 часа)

Материали: Листи с теми за дискутиране

СТЪПКА 1: Подготовка

Преди срещата трябва да решите темите, които ще бъдат обсъдени на срещата на интердисциплинарния екип.

СТЪПКА 2: Подгответе мястото за срещата

Подредете два кръга от столове, единият вътре в другия, като концентрични кръгове. Разделете екипа на две групи. Едната група, която ще седи във вътрешния кръг, ще бъде „говорещите“, докато другата група във външния кръг ще бъде „наблюдателите/слушателите“.

СТЪПКА 3: Обсъждане на темите

Участниците във вътрешния кръг започват да се занимават с първата тема от материала. „Слушателите“ водят бележки за дискусиата.

СТЪПКА 4: Разменете ролите

Когато „говорещите“ стигнат до заключение, двете групи сменят кръговете. Сега е време групата „слушатели“ да стане „говорещи“ и да обсъдят друга тема, а групата „говорещи“ да стане „слушатели“ и да си води бележки.

Заниманието може да продължи до обсъждане на всички теми или до предварително уговорен брой теми.

СТЪПКА 5: Обобщение на дейността

Дейността трябва да завърши с отчет на срещата.

Всеки участник може да разсъждава върху своя опит като „слушател“ или „говорещ“.

Адаптирано от <https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/>

Други организационни практики за превенция на бърнаут:

- Организиране на семинари или работни срещи за повишаване на осведомеността относно прегарянето

Препоръчителни ресурси:

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/burnout-response-for-leaders>

- Създаване на мрежа от професионалисти, работещи в РДИ
- Участие в програми или организиране на срещи с други организации за улесняване споделянето на добри практики.

2.В. Устойчиви семейства

2.В.1. Насърчаване на устойчивостта за вас и вашето семейство

Соня Алимович, Рената Мартинец, Ана Вагнер Якаб

Какво означава устойчивост?

Устойчивостта включва нещо повече от еластичност, която е способността на дадено вещество или предмет да възвърне първоначалната си форма. Това също така включва способността да издържате и бързо да се възстановявате от тежки ситуации, демонстрирайки издръжливост. (<https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>).

Когато тялото ни е изложено на вирус, то започва да се бори и да създава имунитет, като става по-устойчиво на тази заплаха. Подобно е, когато сме изложени като индивиди или нашето семейство като единица на някакви стресови ситуации. Започваме да се адаптираме, намираме стратегии за справяне и ставаме по-устойчиви на стрес.

Може да се каже, че устойчивостта е оксиморон – развива се, когато човек или семейство са изправени пред предизвикателства и трудни ситуации. Това би означавало, че устойчивостта не е вродена черта и като такава да е стабилна през целия живот, а е конструкция на развитието и динамичен процес (Hawely & de Naan 1996).

Личната или семейната устойчивост е способността да се изправяме пред трудни житейски ситуации и да се справяме с тях, като използваме лични или семейни ресурси, които помагат на нас или нашата семейна система да се изправим срещу промените и предизвикателствата по здравословен и мощен начин. Някои рискови и защитни фактори ще направят нас или семейството ни или по-уязвими, или ще ни улеснят да се изправим пред предизвикателствата.

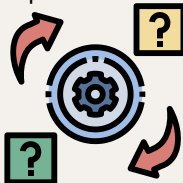
Рисковите фактори включват някои трудни ситуации като: бедност, насилие, преждевременно раждане, самотен родител, развод, малтретиране, болест, психопатология, бездомност, масивна травма като война, природни бедствия или смърт (Masten & Reed, 2002, Fernandez, et al. 2013). Многобройни проучвания показват също, че отглеждането на дете със затруднения може също да повлияе на семейната динамика (Hogan, Shandra & Msall, 2007). Понякога рисковите фактори се появяват многократно или едновременно и ни влияят кумулативно (Masten & Reed, 2002). Професионалистите, работещи с родители в РДИ, трябва да са наясно със стресорите, за да могат да разпознаят потенциалната причина за стрес и бърнаут. Освен това професионалистите трябва да знаят как да подкрепят родителите и кои техники да препоръчат за намаляване на въздействието на стресорите върху благосъстоянието на родителите. Следователно те трябва да знаят за защитните фактори, стратегиите за справяне, ефективното родителство и др.

Защитните фактори са качества на лица или контексти, които правят определени високорискови ситуации по-лесни за преодоляване. Защитните процеси се отнасят до начина, по който действат защитните фактори (Masten & Reed, 2002). Индивидуалните защитни фактори, като издръжливост, обхващат набор от личностни черти, които функционират като източник на устойчивост при излагане на стресови ситуации, заедно с ориентиран към решаване на проблеми подход за справяне (Dolbier et al., 2007). Три основни елемента съставляват твърдостта. Първият е, когато възприемаме предизвикателството или промяната като нормални и естествени и възможност за нашето личностно израстване.

Второто е ангажираност, което означава, че имаме чувство за цел в живота си и участие в управлението на живота си.

И накрая, това е **контролът**, който е вярата, че сме способни да повлияем на житейските обстоятелства.

Защитен фактор е и стилът на справяне, който използваме, докато се сблъскваме с проблеми. Ако този стил е фокусиран върху решаването на проблеми, той може да бъде защитен и подкрепящ за нас (Dolbier et al., 2007). Въпреки че някои хора развиват устойчивост естествено сами по себе си, възможно е да развиее устойчивост чрез учене и прилагане на нови позитивни поведения.



Ако вие, като професионалисти, се опитвате да изградите своя собствена устойчивост или да помогнете на другите да изградят своя собствена устойчивост, можете да работите върху вашия растеж и развитие и да изградите умения с течение на времето (приемане на промяна, поставяне на цели, подобряване на уменията за решаване на проблеми, подхранване на оптимизъм и себе си като цяло, ставайки по-проактивни и т.н.)

Според Fernandez et al. (2013), понятието семейна устойчивост пренасочва вниманието от отделните членове на семейството и тяхната лична устойчивост към колективната сила на семейната единица като защитен фактор. В този контекст някои ключови защитни фактори включват ефективни стратегии за справяне, семейна сплотеност и семейна система от вярвания. Положителните стратегии за справяне са тези, насочени към решаване на проблеми. Сплотеността означава връзка между членовете на семейството. В сплотените семейства членовете на семейството имат обща цел, към която се стремят и около която се ангажират, за да постигнат общ резултат в полза на семейството. Духовността е една от семейните ценности, която се е доказала положителна за семейството.

Ако вие като професионалисти се опитвате да помогнете за изграждането на устойчивост в семейството, което подкрепяте в РДИ, но също и в собственото си семейство, можете сами да препоръчате или използвате тези съвети като: прекарване и планиране на време заедно със семейството, подобряване на комуникацията (активно слушане и ясно изразяване), приемане на различията, напомняне за силните страни и уникалността на семейството, подхранване на позитивно отношение. (<https://everymind.org.au/news/building-family-resilience>)



Някои автори (Bayat and Schuntermann, 2013) пишат за насърчаване на устойчивостта в семействата на деца с увреждания, особено на деца с аутизъм, и подчертават колко е важно да се намери смисъл в тази ситуация. Начинът, по който членовете на семейството придават значение на увреждането, може да им помогне да използват семейните ресурси (защитни фактори), да създадат семейна структура и да постигнат баланс между ресурси, стресори и изисквания, или с други думи рискови фактори. Полезно и важно е членовете на семейството да споделят и изразяват своите преживявания, възприятия и чувства. Докато правят това, те могат да задават допълнителни въпроси на себе си и на членовете на семейството. Какво означава увреждането на тяхното дете за тях и за детето? Как се отразява то на семейната идентичност? Какви са техните роли по отношение на терапията и изискванията на детето? Как това преживяване се отразява на цялостния им поглед върху света? Дали това предизвикателство и промяна оказва влияние върху тяхната семейна система от вярвания? Чувстват ли духовна подкрепа?

Ключово послание – когато се сблъсквате с трудни ситуации, е важно да намерите сегашния смисъл и също така да изградите нов смисъл. Това е не само адаптация, но и трансформация. Предизвикателните ситуации водят до известни загуби, но от тези загуби могат да се развият нови силни страни и ценности. Насърчаването на устойчивостта означава да се видят вече съществуващите индивидуални или семейни силни страни, но също така и да се намерят нови, произлезли от предизвикателството. За да се стигне до това място, е важно членовете на семейството да инвестират внимание, енергия и време за поддържане на семейните отношения и силни страни.



Ефективно родителство

Родителството играе решаваща роля в подхранването на физическото, емоционалното, социалното и интелектуалното израстване на детето от ранна детска възраст до зряла възраст (както е посочено от Брукс през 2012г.). Широко признато сред изследователите е, че различните стилове и стратегии на родителство имат различно въздействие върху развитието на детето. Fletcher и др. през 2005 г. също подчертават значението на вземането под внимание на родителските практики, които обхващат поведение като активно участие на родителя в образованието и дейностите на детето и тези практики са преплетени със стратегиите, които родителите използват за дисциплиниране.



Канадското педиатрично дружество (2004) препоръчва позитивна/ефективна дисциплина, която трябва да се прилага с емоционална връзка с детето, да бъде последователна и да бъде възприемана като „справедлива“ от детето.

Родителските стратегии трябва да са подходящи за развитието, темперамента и възрастта на детето. Ето защо родителите няма да използват едни и същи стратегии за бебета и за тийнейджъри:

а) Бебетата се нуждаят от сигурност и защита, така че родителите трябва да задоволят техните нужди като хранене, сън, игра и взаимодействие с другите. По време на ранна детска възраст се развива привързаност. Привързаността представлява дълбока и трайна емоционална връзка между двама индивида във времето и физическа близост, както е обяснено от Ainsworth през 1973 г. Липсата на привързаност може да има неблагоприятни ефекти върху цялостното благосъстояние на детето. За да развие сигурна привързаност, бебетата трябва постоянно да получават внимание и обич от родителите си, които задоволяват техните нужди. Децата със сигурна привързаност ще се развият като независими, топли хора без страх, че ще бъдат изоставени (Schipor & Vujor, 2018). За да помогнат на детето да развие сигурна привързаност, родителите трябва да възприемат и реагират на важни сигнали, които детето показва. Като откликват на нуждите на детето си, те му помагат да развие доверие в хората, а когато развие доверие, детето ще има сигурна привързаност.

б) През годините на прохождение децата експериментират и упражняват собствената си воля и често се разочароват, което води до прояви на лошо поведение и избухвания. Тези поведения са доста обезпокоителни, но родителите трябва да запазят спокойствие, тъй като наказанието може само да влоши поведението. Те трябва да поставят ограничения и да установят рутина. Полезно е те да насочват и учат детето. Освен това родителите трябва да гарантират безопасността на малките деца, да намалят агресивното поведение и да смекчат разрушителните действия. Значителен брой родители са склонни да проявяват прекомерна закрила към своите деца с увреждания и това от своя страна ограничава шансовете на тези деца да изследват и да се ангажират със заобикалящата ги среда. По този начин детето няма възможност за спонтанно обучение в реална среда. Така че те трябва по-скоро да осигурят безопасна среда за изследване и изпълнение на различни задачи за детето, а не да правят нещата вместо тях.



в) Децата в предучилищна възраст се нуждаят от последователност в правилата и действията и от похвала на доброто поведение. Те развиват социални умения чрез социални връзки с връстници. По този начин децата се учат как да бъдат отговорни и самодисциплинирани. Трябва да насърчавате родителите да ги включват в отношения и игра с връстници, да им обясняват правилата и да ги насърчават да ги спазват.

Въпреки че родителите трябва да адаптират стратегиите към възрастта и развитието на детето, някои стратегии трябва винаги да са едни и същи. Сега много автори описват техники за позитивна дисциплина и родителите трябва да бъдат насърчавани да използват някои от следните:

а) **Последователност** – родителите трябва да поставят подходящи граници и правила и ясно да ги обясняват на детето, като разказват и демонстрират пример. Те трябва да се държат в съответствие с тези ограничения и правила през цялото време във всички ситуации. Ако правилата трябва да бъдат нарушени в някои ситуации, трябва предварително да обясните на детето. Например, ако правилото е, че детето винаги трябва да прибира играчките, родителите трябва да бъдат последователни и да карат детето да ги прибира всеки път след игра. Ако знаят, че детето ще е уморено, трябва да го насърчат да свърши играта малко по-рано или да помогнат на детето да подреди, но не да свършат всичко сами.

б) **Позитивна комуникация** – родителите трябва активно да слушат, да бъдат открити и да уважават мнението и чувствата на детето. Отразете това, което детето комуникира и обяснете чувствата му („Чувам, че си ядосан. Загубата на играта те ядосва, разбирам“). Контролирайте собствената си комуникация, говорете ясно, обмисляйте тона на гласа си и използвайте алтернативни, подходящи форми на комуникация като подкрепа за по-добро разбиране (използвайте предмети, картини, снимки, жестове и др.).

в) **Позитивно насърчаване** – родителите трябва да хвалят и признават доброто поведение и действия. Съсредоточете се върху силните страни и положителното поведение. Хвалете добре изпълнените задачи. Обяснете кое е добре направено и кое поведение е добро, като „беше много хубаво, че сподели играчките си по време на играта“.

г) **Пренасочване** – когато детето се държи неприемливо, родителите трябва да насочат вниманието му към нещо друго (напр. „Да видим какво има в другата стая.“)

д) **Време с детето** – родителите трябва да прекарват качествено време с детето. Участвайте заедно с него в дейности за свободното време в спокойна атмосфера, без терапевтични или учебни цели. Просто се отпуснете и се наслаждавайте.

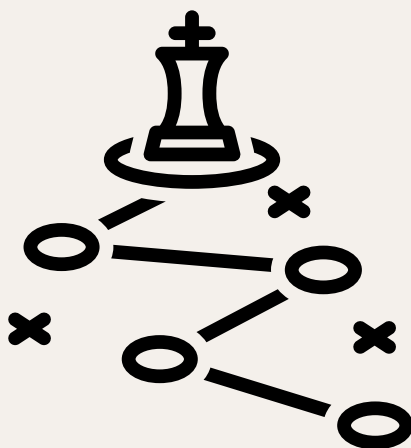
е) **Таймаут** – когато детето се държи неприемливо, родителите трябва да го отстранят от ситуацията за предварително определено време след предходно предупреждение. Например, те първо трябва да предупредят детето „Ако продължаваш да правиш това, ще трябва да спреш да играеш и да седиш настрана“. Преди таймаут те трябва да определят времето за излизане от ситуацията, напр. „Ще седиш тук за една минута“ и да дадат на детето някаква конкретна информация, като например да гледа часовника или вие можете да броите на глас.

Препоръчителна литература:

<https://www.cdc.gov/ncbddd/childdevelopment/positiveparenting/pdfs/infants-0-1-w-npa.pdf>

<https://www.cdc.gov/ncbddd/childdevelopment/positiveparenting/pdfs/toddlers-1-2-w-npa.pdf>

<https://www.cdc.gov/ncbddd/childdevelopment/positiveparenting/pdfs/Toddlers-2-3-w-NPA.pdf>



Подкрепяща среда

Подкрепящата среда се създава по начин, който насърчава добрите отношения, позитивната атмосфера, откритата и любезна комуникация. Такава среда насърчава развитието и благосъстоянието, което е важно за децата и родителите.

Подкрепящата среда за децата трябва да бъде безопасна и да насърчава изследването, като в същото време трябва да бъде структурирана и да осигурява предсказуемост, която да накара детето да се чувства сигурно и да се доверява на хората. Децата трябва да имат отзивчив човек, който подкрепя независимостта и чувството им за компетентност (The Iris Centre, 2015).

За да постигнат такава среда, родителите трябва внимателно да проектират физическата среда. Те трябва да предпазват децата от всички опасни места в дома си, като стълби, ъгли, твърди ръбове и т.н. Създайте зона за игра и място за учене, пълни с различни материали. Те трябва да мотивират детето да изследва и да се движи. Много деца с увреждания в ранна детска възраст имат изоставане в двигателното развитие, така че те изследват само средата, която могат да достигнат с ръце. Затова родителите трябва да носят всичко по-близо до детето, в неговия обсег. Също така, родителите трябва да предоставят на детето различни мултисензорни материали, не само играчки, но и предмети за ежедневна употреба.

Подкрепящата среда също така създава възможности за взаимодействие на детето с родители, други членове на семейството и връстници. Много деца с увреждания трябва да бъдат насърчавани да общуват, тъй като те губят интерес към комуникация веднага щом другият човек не реагира на сигналите им. Затова насърчавайте другите хора около детето да реагират много отзивчиво на сигналите на детето. Насърчете ги да изчакат реакцията на детето, когато общуват. Опитайте се да пеете, четете, разказвате приказки с бавен и спокоен глас, който може да насърчи вниманието на детето към общуване.

Колкото подкрепящата среда е важна за децата, толкова тя е важна и за родителите.



Авторите препоръчват интервенциите, насърчаващи родителската подкрепа за дете, да вземат предвид натоварените графици на родителите и други често срещани бариери, с които се сблъскват родителите (Jarvis et al. 2017). Родителите често нямат подкрепа от своите приятели и други хора от тяхната общност (Powers, 1993). Понякога приятелите на семейства с деца с увреждания не знаят как да ги подкрепят, понякога им е тъжно за тях и започват да избягват собствените си приятели, само за да им спестят емоциите. Обратно, грижата за дете с увреждане изисква значително време, по-голямата част от което е посветено на терапевтични интервенции, като често остава малко време за общуване с приятели. Следователно трябва да се осигури професионална подкрепа. Родителите също имат право да поискат професионална подкрепа, която трябва да включва предоставяне на информация и практическа помощ, положителни ролеви модели и демонстрация на дейности, както и емоционална подкрепа за утвърждаване и понякога дори съветване. Освен това родителите могат да поискат от професионалистите да ги информират къде и как могат да получат какъв вид подкрепа. (Douma, 2006; Letourneau, 2001). Тези професионалисти трябва да повишат разбирането на родителите по отношение на нуждите на детето им и да ги подкрепят да търсят социална подкрепа и да се включват в живота на общността.

Много родители на деца с увреждания припознават срещите за групова подкрепа като добра социална подкрепа. По време на срещите на тези групи те могат да обменят опит, различна информация и практически съвети, да се изслушват и подкрепят взаимно. Solomon и колеги (2001) смятат, че този вид подкрепа може да бъде ценна в три основни области: социално-политическата сфера, предлагаща усещане за влияние в общността; междуличностният аспект, насърчаващ чувството за свързаност; и вътреличностното измерение, което включва лична трансформация.

Освен подкрепата от професионалисти, родителите могат да се възползват и от формална и неформална социална подкрепа. Въпреки че има различия между майките и бащите, по-голямата част от родителите намират подкрепа от колеги и се възползват от формални, благоприятни за семейството условия, предлагани от техните работодатели, които значително подобряват цялостното им благосъстояние (Greenberger et al, 1989) .

2.В.2. Инструменти и практики

Множеството задачи и отговорности, свързани с отглеждането на деца с допълнителни нужди, могат да бъдат свързани с чувство на безпокойство и изтощение, но също така може да бъде интересно пътуване за откриване на устойчивост и личностно израстване. В съответствие със съвременните познания, устойчивостта може да се разглежда като способността да бъдете удовлетворени и овластени, след като се е случило нещо трудно или лошо. **Въпреки че подобно мислене ще бъде необичайно или невъзможно за някои хора, трябва да знаете, че да бъдете устойчиви е процес, който включва учене, откриване, съпричастност, сътрудничество и грижа за себе си.**

И така, ето някои дискусийни точки, предложения, стратегии и дейности за изграждане на устойчивост, чрез които можете да поддържате благосъстоянието на родителите, да насърчавате позитивната семейна динамика и позитивни отношения родител-дете като в същото време насърчавате устойчивостта на собственото си семейство.

1) Дискусийни точки

Чрез задаване на въпросите, написани по-долу, е възможно да се придобие представа за различните параметри, които определят нежеланите психосоциални реакции и стресови състояния при родителите. Също така е възможно да се обмисли как родителите оценяват своите силни страни и стратегии за справяне и какви са техните нужди по отношение на получаването на адекватна подкрепа. Родителите могат да напишат отговорите самостоятелно или по време на обикновен разговор с намерението да подпомогнете мотивацията на родителите и/или по-задълбочена оценка.

WHAT MAKES ME STRESSED?



HOW DO I REACT TO BEING STRESSED?





WHAT OTHER POSITIVE COPING STRATEGIES COULD I TRY?



КАКВО МЕ КАРА ДА СЕ ЧУВСТВАМ ДОБРЕ? КАКВО МИ ХАРЕСВА?

ОТ КАКВО СЕ ЛИШАВАМ?

WHAT WOULD I LIKE OTHERS TO KNOW OR DO?



DESCRIBE A GOOD DAY



DESCRIBE A BAD DAY



2) Предложения как да се преодолеят стресови и предизвикателни ситуации, които могат да възникнат в семейния живот

Преодоляването на стресови ситуации е много важно за здравата семейна динамика, която представлява основата на сигурността и привързаността. Поради тази причина е от съществено значение родителите да бъдат насърчавани да разбират и приемат различни нагласи, вярвания и поведения, които могат да допринесат за по-доброто семейно функциониране, както следва:

- Изследвайте различни гледни точки и обмисляйте области на успех и потенциално подобрене.
- Умейте да разпознавате както благоприятните, така и предизвикателните аспекти на даден проблем.
- Използвайте предишния си опит, за да предотвратите или смекчите повторението на подобни ситуации в бъдеще или да промените обичайната реакция към нежелани събития.
- Ангажирайте се с ежедневните предизвикателства и проблеми, които възникват в семейния живот. Ако проявите доброта и състрадание към себе си, ще се справите със семейния живот с повишено търпение.
- Създайте график с детето си, като определите конкретни времеви интервали както за образователни дейности, така и за игра. Особено в моменти на криза или промяна може да има нужда от известна гъвкавост в тези рутини. В същото време е важно да поддържате график и последователност.
- Дайте възможност на детето си да изгради доверие в способността си да разрешава проблеми и да взема разумни решения.
- Позитивната и оптимистична нагласа може да даде възможност на децата да възприемат положителните аспекти на живота и да упорстват, дори в лицето на най-трудните обстоятелства.
- Промяната често може да предизвика страх у деца и тийнейджъри. Помогнете на детето си да осъзнае, че промяната е естествен аспект от живота и че нови стремежи могат да заемат мястото на цели, които може вече да не са постижими.

3) Стратегии за изграждане на устойчивост

Обсъдете с родителите кои стратегии представляват интерес за тях и разработете потенциалното им прилагане в живота на родителите.

ПРАКТИЧЕСКИ СТРАТЕГИИ

- Включете приятни и здравословни дейности в ежедневиия си график. Това ще ви подмлади и ще предотврати чувството на изтощение.
- Дайте приоритет на вашето физическо и психическо здраве, тъй като то формира крайъгълния камък за ефективно справяне с изискванията на ежедневиия живот.
- Водете си дневник – организирайте мислите и преживяванията си. Това е основана на доказателства стратегия за подобряване на уменията за справяне и намаляване на стреса.
- Говорете с други, които може да имат съвет или стратегии, приложими във вашата ситуация. Често хора, които вече са преодолели същия проблем, са най-добрите съветници.
- Търсете прозрение във всяко дадено обстоятелство. Какви ценни уроци могат да бъдат извлечени както от положителните, така и от по-неблагоприятните резултати?
- Позволете си да си вземете почивка – възнаградете се с нещо, което обичате и което ви харесва.

ЕМОЦИОНАЛНИ СТРАТЕГИИ

- Бъдете добри към себе си. Отнасяйте се към себе си така, както бихте утешили и подкрепили близък приятел, който е имал подобно преживяване.
- Обърнете се към другите за подкрепа, споделяйки емоциите си. Състрадателните хора имат способността значително да подобрят нашето благосъстояние.
- Обсъдете с приятел. Може ли той или тя да предостави различна гледна точка?
- Позволете си да изпитате разочарование, тъга или всяка друга емоция, която трябва да обработите. Ако е възможно, опитайте се да ограничите тези емоции до моменти, когато можете да ги управлявате ефективно; това е конструктивен подход за развиване на самоконтрол. Ако намирате за предизвикателство да управлявате или облекчавате стреса или силните чувства, не се колебайте да се свържете с приятел, доверен човек или да потърсите професионална помощ.
- Използвайте хумор.

ФИЗИЧЕСКИ СТРАТЕГИИ

- Почивайте. Дайте си необходимото време за възстановяване. Вашето тяло и ум се нуждаят от почивка и приблизително 6 до 7 часа сън (или повече, ако имате късмет).
- Справете се с умората си. Ако откриете, че ви липсва енергия, структурирайте ежедневните си дейности по начин, който съгласува пиковите ви нива на енергия с най-важните моменти.
- Движете се. Бъдете активни. Открийте дейност, която ви носи радост, независимо дали е туризъм, градинарство или йога. Ако не можете да намерите време, формулирайте план за включване на физическа активност в живота си през следващите дни.
- Започнете да медитирате, дълбоко дишане, внимание или се ангажирайте с друга форма на психофизическа релаксация. Развиването на способността да се успокоявате физически предлага многостранно предимство, насърчавайки емоционално, когнитивно и поведенческо спокойствие.

4) Дейности

Ето някои дейности, които могат да бъдат полезни за поддържане на устойчивостта на родителите и вашата собствена устойчивост. В началото на всяка от тях са посочени основни насоки. При необходимост можете да дадете допълнителни разяснения относно причините и реда за тяхното прилагане. Освен това можете да подкрепяте и помагате на родителите в някои стъпки от определена дейност, ако е необходимо.

А) ДНЕВНИК НА НАСТРОЕНИЯТА

Дневникът на настроението може да ви помогне да идентифицирате и разпознаете емоциите си и да разберете техните причини и какво ги предизвиква. Също така може да ви помогне да изследвате нови и/или различни умения за справяне.

СИТУАЦИЯ	ЕМОЦИЯ	СТЕПЕН НА ИНТЕНЗИВНОСТ (0 – 100)	КАК РЕАГИРАХ	КАК МОЖЕШЕ ДА РЕАГИРАМ ИЛИ ДА НАПРАВЯ
----------	--------	----------------------------------	--------------	---------------------------------------

В) СПИСЪК С БЛАГОДАРНОСТИ

Много пъти в живота си сме фокусирани върху негативни преживявания. Животът обаче се състои и от красиви и приятни неща. Опитайте се да помислите какво е добро и вдъхновяващо в живота ви и за какво сте благодарни. Може би трябва да ги помним и ценим по-често. Така например можете самостоятелно или заедно с други членове на семейството да помислите за всичко, за което сте благодарни, и да попълните таблицата по-долу.

Искам да благодаря на... Искаме да благодарим на...	
Благодарен/на съм за... Благодарни сме за...	
Чувствам се подкрепен/а, когато... Чувстваме се подкрепени, когато...	
Аз ценя... Ние ценим...	
Денят ми се оправя, когато... Денят ни се оправя, когато...	
Радвам се, когато... Радваме се, когато...	
Благодарен/на съм на семейството ми за... Благодарни сме на нашето семейство за...	

ТАБЛИЦА 1. СПИСЪК С БЛАГОДАРНОСТИ

С) ТАБЛО НА ЖЕЛАНИЯТА – ВИЗУАЛИЗИРАЙТЕ ВАШИТЕ ЦЕЛИ И МЕЧТИ

Създайте своя лична или семейна визия, която представя вашите житейски цели и мечти. Това може да бъде ежедневно напомняне към какво се стремите и мотиватор за поставяне на по-малки цели и стратегии, които ще го направят възможно. Можете да го направите на обикновена хартия, като използвате различни визуални средства, цветовете, снимки, рисунки, думи, стихотворения, цитати, утвърждения и т.н. Шаблонът за визуалното табло може също така да бъде добра идея да ви даде някои насоки (фигура 9). Освен това, можете да използвате някаква цифрова версия, с помощта на инструмент като Canva – Free Vision Board Maker (онлайн софтуер за редактиране), за да направите дигитална визия, която можете да сложите като тапет на вашия компютър или да отпечатате.



ФИГУРА 5. ТАБЛО НА ЖЕЛАНИЯТА

D) ПЛАН ЗА УСТОЙЧИВОСТ

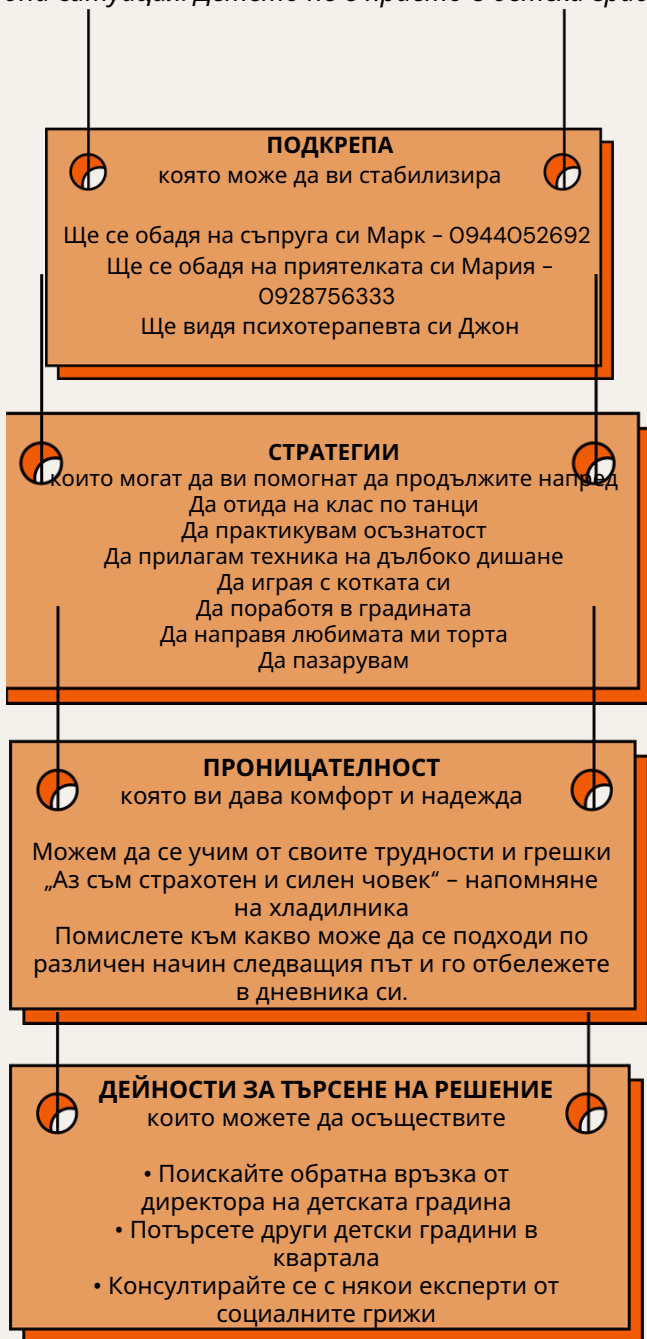
Можете да обясните на родителите, че това упражнение ще им помогне да използват своите ресурси за устойчивост, за да създадат личен план за устойчивост, който може да им помогне да преодолеят настоящи или бъдещи предизвикателства.



<p>Стъпка 1: Опишете текущото си затруднение</p>	<p>Опишете вашето настоящо предизвикателство или трудна ситуация/и.</p>
<p>Стъпка 2: Идентифицирайте подкрепящи хора около вас</p>	<p>Посочете хора, които ви подкрепят в живота, които ви държат изправени, когато би било по-лесно да паднете.</p>
<p>Стъпка 3: Идентифицирайте различни стратегии</p>	<p>Например, има ли конкретни методи, които използвате, като медитация, водене на дневник на благодарността, разходка, слушане на определена музика или масаж, за облекчаване на стреса?</p>
<p>Стъпка 4: Открийте проницателността</p>	<p>Проницателността възплъщава мъдростта и прозорливостта, които притежавате, независимо дали са извлечени от източници като текстове на песни, романи, стихове, духовни текстове, цитати на забележителни личности, съвети на по-възрастни хора или вашия собствен житейски опит.</p>
<p>Стъпка 5: Определете поведения, ориентирани към решенията</p>	<p>Какви проактивни поведения демонстрирате, за да се справите ефективно с проблема? Например, намирате ли за необходимо да получите нова информация, да изготвите стратегия, да участвате в преговори, да изразите мислите си или да потърсите помощ от други?</p>
<p>Стъпка 6 Изпълнете своя план за устойчивост</p>	<p>Последващото действие включва прилагане на вашия план за устойчивост. За да постигнете това, определете последователността, в която ще използвате разнообразните си източници на подкрепа, стратегии, мъдрост и действия, ориентирани към решения. Откъде трябва да започнете с вашите ресурси? Обикновено най-подходящата отправна точка е най-малката стъпка, която можете да предприемете. За да създадете своя план за устойчивост, както е показано на фигура 2, маркирайте числото 1 до първоначалния ресурс, който планирате да използвате. Продължете да поставяте номера в логическа последователност на различните ресурси, които възнамерявате да използвате. След това използвайте първия си ресурс и продължете да следвате плана си за устойчивост стъпка по стъпка, докато не преодолеете ефективно предизвикателството.</p>
<p>Стъпка 7 Оценете своя план за устойчивост</p>	<p>Обмислете следните въпроси:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какъв е вашият опит при въвеждането на вашия план за устойчивост в действие? Доказа ли се ефективен в преодоляване на предизвикателството? • Кои конкретни ресурси, било то умения, подкрепа, стратегии или прозрения ви бяха най-полезни и какви бяха причините за тяхната ефективност? • Не сте ли използвали ресурси и ако да, защо? • Има ли допълнителна информация или елементи, които искате да включите в плана си за устойчивост? • Има ли други области, в които бихте могли да приложите своя план за устойчивост и ако да, как това може да доведе до подобрения в цялостното ви благосъстояние или положение?

ТАБЛИЦА 2. ПЛАН ЗА УСТОЙЧИВОСТ

Трудна ситуация: Детето не е прието в детска градина



ФИГУРА 6. ПРИМЕР ЗА ИЗПЪЛНЕН ПЛАН ЗА УСТОЙЧИВОСТ

5. Препоръчана допълнителна литература:

1. Bourke-Taylor (2023): *Building resilience in the face of adversity*, <https://sourcekids.com.au/resilience-in-the-face-of-adversity-how-can-parents-stay-buoyant-and-calm/>

2. <https://www.partnershipforchildren.org.uk/what-we-do/wellbeing-activities.html>
<https://www.apa.org/topics/resilience/guide-parents-teachers>

3. <https://PositivePsychologyProgram.com>

2.С. Здрави общности

2.С.1. Определение и характеристики на здравите общности

Кулери Хрисула-Мария, Лимперопулу Айкатерини, Сфинидаки Мария, Вернадаки Елени, Зои-Мици Урания

Здравата общност е нещо повече от добро медицинско обслужване. Тя също така включва социални фактори и фактори на обкръжаващата среда, които помагат на хората да се чувстват добре. Една здрава общност винаги работи за подобряване на своята физическа среда и ценностите и нормите на своите социални взаимоотношения и осигурява необходимите ресурси за хората, за да се подкрепят взаимно и да достигнат пълния си потенциал (СЗО, 2015).

Здравите общности са живи и постоянно променящи се организми. Някои от ключовите им характеристики включват силен акцент върху общественото участие и личната автономия при вземането на решения относно живота, здравето и благосъстоянието на човека. Освен това има фокус върху поддържането на подредена, сигурна и висококачествена физическа среда, включително качеството на жилищата.

Покриването на основни нужди като храна, вода, подслон, доходи, безопасност и заетост за всички хора също е приоритет.

Освен това, съществена характеристика на една здрава общност е устойчивостта, подкрепата и избягването на експлоатация на всеки от членовете ѝ.

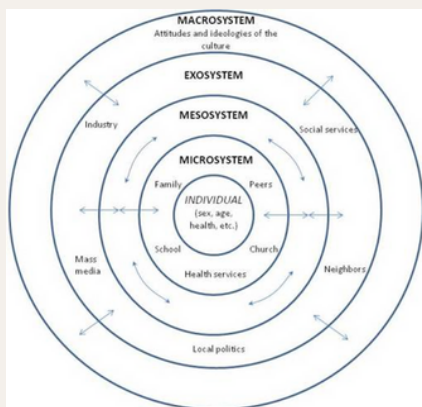
И накрая, цени се гарантирането, че всички членове са изложени на разнообразен опит и ресурси и имат възможност да контактуват, взаимодействат и комуникират с различни заинтересовани страни. (Hancock & Duhl, 1988, както е цитирано в Ashby, & Pharr, 2012).

Екологична перспектива

Организациите, професионалистите и семействата са членове на общността, в която живеят. Те повлияват и се влияят от общността, чието качество оказва сериозно въздействие върху тяхното лично, социално и професионално благосъстояние.

Теория на екологичните системи

Развитието на детето е значително повлияно от социалните контексти – както непосредствени (семейство, училище или детско заведение), така и отдалечени (места, в които детето не е директно включено и широкия обществен или културен контекст). Екологичният подход подчертава значението на средата, която заобикаля семейството, тъй като тя оказва влияние върху начина, по който функционира семейството и индивида, като по този начин подчертава огромния брой фактори в околната среда, влияещи върху развитието на детето (Niles et al., 2008). Според Бронфенбренер има пет екологични системи, които взаимодействат помежду си и влияят на детското развитие. Това са микросистема, мезосистема, екзосистема, макросистема и хроносистема (Фигура 7). Когато един компонент се промени в една система, цялата система е засегната (Bronfenbrenner, 1992).



ФИГУРА 7. ЕКОСИСТЕМИ НА БРОНФРЕНБРЕНЕР
([HTTPS://EN.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/ECOLOGICAL SYSTEMS THEORY](https://en.wikipedia.org/wiki/Ecological_Systems_Theory))

Екологичен модел в РДИ

Теорията на Бронфенбренер за екологичните системи формира основата на съвременните подходи в сферата на ранната детска интервенция (РДИ). От тази гледна точка услугите за РДИ не са насочени само към посрещане на потребностите в развитието на детето, но и разглеждат детето и семейството като система, която е част от по-широката общност. Качеството на взаимодействията в рамките на семейната система, но също и сред всички други системи, достъпът до възможности за обучение и участието на детето и семейството в живота на общността, определят развитието на детето. Целта на РДИ е именно да гарантира всичко изброено по-горе. Разбирането на екологичната гледна точка е от особено значение както за професионалистите, така и за семействата, тъй като също така подчертава необходимостта от тяхното активно участие и ангажираност в общността.

Свързване с общността

За да се даде възможност на професионалистите и семействата да участват активно в общността, предпоставка е задълбоченото разбиране на това как функционира общността.

Значение на разбирането на динамиката на властта в общността

Разбирането на динамиката на властта означава, че професионалистите и семействата могат да разберат процеса на вземане на решения в общността, могат да идентифицират онези, които са изключени, и причините за това изключване. Въпросите, които могат да помогнат на хората да получат по-добра представа за динамиката на властта, са:

- Кой взема решенията?
- Кой има по-голяма власт или влияние?
- Кой участва в процеса на вземане на решения и кой е изключен от него?

Картографиране на активите на общността

Картографирането на активите е процесът, който общността прилага, за да идентифицира участниците и тяхната взаимовръзка на индивидуално, институционално, икономическо, физическо и културално ниво (Lightfoot et al, 2014).

Ползите от процедурите за картографиране на активите на общността са:

Идентифициране и разпространение на съществуващите местни ресурси.

Най-добро използване на наличните ресурси, за да се демонстрират връзките в общността и да се отговори по подходящ начин на съществуващите нужди в общността.

Посочване и оценяване на силните страни и ресурси в рамките на общностите.

Информацията може да се превърне в ръководство за ресурси на общността, достъпно за нейните членове.

Има набор от приложения за картографиране на активи, които можете да използвате, за да ангажирате семейства и други членове на общността в идентифицирането на услуги и места, които насърчават здравето и благополучието.

Ангажираност на общността

Да си активен член на общност означава да си ангажиран. Ангажираността на общността е от съществено значение за изграждането на здравословна среда, която насърчава професионалното, социалното и личното благополучие.

Ползи от ангажираността на общността

Ангажираността на общността е непрекъснат процес на хора и групи, живеещи в определена географска област, имащи общи интереси и изложени на подобни ситуации, които си сътрудничат и работят заедно за справяне с проблеми, засягащи благосъстоянието на тези хора. (Clinical and Translational Science Awards Consortium [CDC], 2011).

Ползите от това са многоизмерни. По-специално, ангажираността на общността:

- подобрява прякото участие на местните хора във всички аспекти на живота на общността от вземането на решения до прилагането и политиките
- укрепва местния капацитет, обществените структури и местната собственост
- подобрява оптималното разпределение на ресурсите в различни контексти.
- се основава на съществуващия местен капацитет (Bedson & Abramowitz, 2019).



Изграждане на подкрепа в общността

Повишаване на осведомеността

Повишаването на осведомеността е процес на предаване на знания и информация по конкретна тема, за да се образоват хората с цел да ги насочи към конкретни нагласи, поведение и вярвания (Network, T. A. P., 2019). Повишаването на осведомеността дава възможност за овладяване на влиянието на общественото мнение за защита на нуждите на семействата, като в крайна сметка оформя политическата решителност на политиците.

Създаване на възможности за приобщаващ диалог

Улесняването на приобщаващ диалог е сложна процедура, с която не всеки е запознат. За да се даде възможност на семействата да идентифицират и да се справят с проблемните въпроси, е наложително да се включат гледните точки на различни хора и да се гарантира, че никой не е изключен въз основа на пол, възраст, класа, способности, финансово състояние, религия и т.н. За да насърчите хората да участват активно и да споделят свободно мнението си, трябва да имате желание да изслушвате различни и противоречиви мнения, което може да бъде постигнато само ако хората се чувстват сигурни да изразят себе си, без да се страхуват да бъдат съдени. Това означава не само да се оценяват различни гледни точки и възгледи, но и да се обръща внимание на тревогите, притесненията, емоциите и предложенията на хората, за да се насърчи откритата комуникация (Child Resilience Alliance, 2018).



Ползи от това да бъдете активни членове на общността – за професионалисти в РДИ

Здравите общности изискват здрави и активни членове. За специалистите по РДИ ползите от активното участие в общността са многостранни. От една страна, вие можете да се възползвате от общностни програми и услуги, които насърчават личното ви благополучие, но също така допринасят за създаването на нови въз основа на вашите собствени нужди. Такива обществени услуги биха могли да включват образователни програми, услуги за психично здраве, възможности за физическа активност и социални мрежи с други професионалисти в областта на специалното образование. От друга страна, като активни членове, вие получавате добри познания за общностната система, така че да помагате на семействата да вземат информирани решения, да ги свържете с подходящи услуги и да предоставите помощ в подкрепа на тези услуги, за да се погрижат за нуждите на семейството и детето, които най-често са доста сложни, когато става дума за семейства на деца с увреждания. Посрещането на нуждите на семейството чрез холистичен подход, укрепването на неговата мрежа за подкрепа, създаването на възможности за учене и шансове за участие в различните общностни среди, допринасят за правилното функциониране на семейството и създават най-подходящите условия за едно дете да развие пълния си потенциал.



2.С.2. Инструменти и практики

Всички инструменти и практики, представени по-долу, могат да бъдат използвани, за да засилите вашите лични, емоционални, социални умения и компетенции, да подобрите сътрудничеството си със семействата на деца с увреждания, да отговорите на изискванията на вашите взискателни роли и да се справите с предизвикателствата в общността, повишавайки вашата устойчивост, подобрявайки благосъстоянието ви и гарантирайки, че ще останете социално активни. Можете да използвате инструментите и практиките в своя собствена полза и в същото време да работите със семействата и да им давате подходящи насоки, ако е необходимо. Прилагането на инструментите и практиките е много важно, за да можете да подкрепите не само семействата, но и себе си.

Картографиране на активите в общността

ОБЩА ЦЕЛ: Членовете на общността конкретно идентифицират активите на общността.

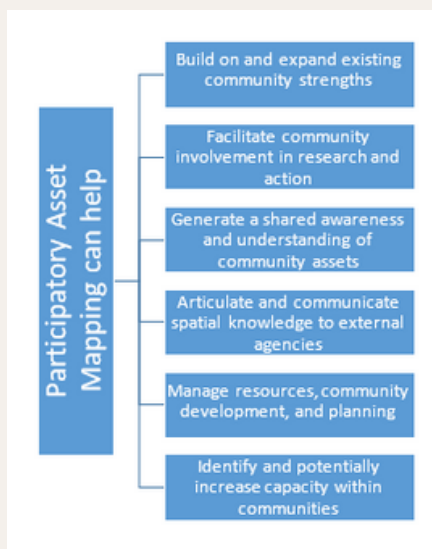
Създайте карта с подробен списък на структурите, от които може да получите подкрепа. За вас е изключително важно да знаете как, къде и кога можете да се свържете, когато почувствате необходимост.

Активите в общността включват:

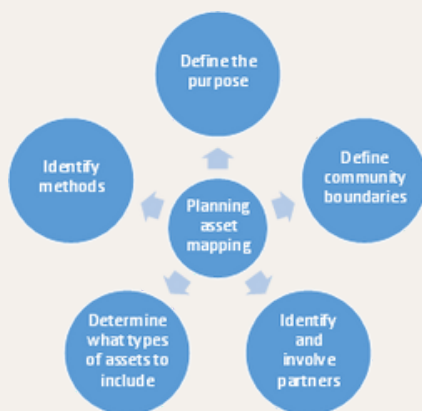
- Граждански сдружения и местни институции
- Църкви
- Клубове на книгата
- Организации с нестопанска цел, фирми, доставчици на социални услуги
- Здравни услуги (болници и клиники)
- Библиотеки
- Образователни институции (училища, колежи или университети) (Burns, Paul & Paz, 2012).

УЧАСТНИЦИ: Семейства и професионалисти

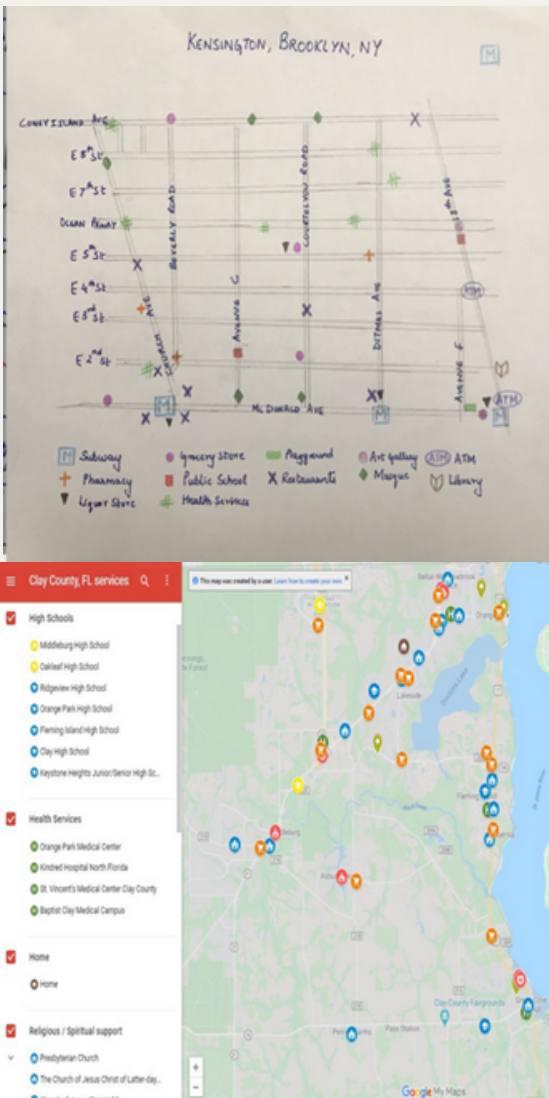
Някои методи за събиране на данни включват интервюта (на живо или по телефона), организиране на фокус групи, провеждане на анкети сред жителите на общността (на хартия, по електронен път или чрез изпращане по пощата), хостване на форуми или събития на общността, извършване на наблюдения, провеждане на таблични проучвания, създаване на опис на умения, ресурси или институции и анализиране на вече съществуващи бази данни (като данни от преброяване, жилища или социални услуги) (Burns, Paul & Paz, 2012).



ФИГУРА 8. КАК КАРТОГРАФИРАНЕТО НА АКТИВИ НА ОБЩНОСТТА, СВЪРЗАНИ С УЧАСТИЕ, МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ НА ОБЩНОСТИТЕ (PAUL & PAZ, 2012)



ФИГУРА 9. КАК ДА ПЛАНИРАТЕ КАРТА НА АКТИВИТЕ НА ОБЩНОСТТА (BURNS, PAUL & PAZ, 2012)



ФИГУРА 10: ПРИМЕР ЗА КАРТА НА АКТИВИТЕ НА ОБЩНОСТТА (BURNS, PAUL & PAZ, 2012)

Какво трябва и какво не трябва да се прави в подхода, воден от общността

Обща цел: Целта на тази дейност е да помогне на професионалистите да се подготвят по-добре за работата си, като ги насърчи да мислят практически какво трябва да правят и какво не трябва да правят. Професионалистите могат да задълбочат разбирането си за подходи, водени от общността, ако се включат в смислени дискусии и практическо прилагане (Child Resilience Alliance, 2018).

Участници: Професионалисти

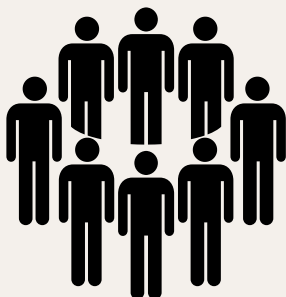
Как се използва:

Ø Разделете професионалистите на малки групи и ги помолете да съставят списък с „какво трябва и какво не трябва“ по отношение на тяхната роля. След това те могат да обсъдят това, което са написали, като се фокусират върху нещата, които са общи и по-важното – върху нещата, които са различни.

Ø Помолете професионалистите да "гласуват" за петте най-добри неща, които трябва да се правят, и петте най-добри неща, които не трябва да се правят. Това ще им помогне да разберат по-добре обосновката на водения от общността подход.

Ø Уверете се, че всички недоразумения и погрешни схващания са коригирани. Този процес ще улесни професионалистите да създадат свой собствен списък с неща, които трябва и не трябва да правят (Child Resilience Alliance, 2018).

За повече вижте <https://communityledcp.org/toolkit/section-2-training-tools/trn-5-dos-and-don-ts-of-a-community-led-approach>



Инструмент екокарта

ОБЩА ЦЕЛ: Този инструмент има за цел да улесни професионалистите и членовете на семейството да признаят и оценят уникалните силни страни и ресурси на семейството, докато работят заедно. За да се постигне това, е важно да се намерят новаторски и креативни начини за представяне и обсъждане на характеристиките на семейството. Това ще помогне да се покаже как функционира семейството по отношение на други хора и институции, с които то взаимодейства (McCormick, Stricklin, Nowak & Rous, 2008).

Има и конкретни цели, които се постигат с използването на този инструмент:

Ø да се помогне на семействата да идентифицират ресурсите, които са налични в момента според техните нужди.

Ø да изследват собствените си възприятия за това как тяхното семейство функционира и е организирано около техните деца, както и техните тревоги, приоритети и ресурси.

Ø да се предостави ценна информация на членовете на семейството и професионалистите по ранна интервенция, която може да не е включена в инструментите за оценка на семейството (McCormick, Stricklin, Nowak & Rous, 2008).

УЧАСТНИЦИ: Семейства и професионалисти работят заедно, за да създадат екокарта.

Как да създадете екокарта: гледайте това [видео](#)

Кръг на подкрепата

ОБЩА ЦЕЛ: Основната цел на "Кръговете" е да се подчертае важноста на грижата един за друг в семействата и общностите. Това служи като напомняне винаги да се опитваме да даваме приоритет и да поддържаме нашите взаимоотношения.

Като подцели ни насърчава да разпознаваме хората, които са значими за нас, и активно да насърчаваме и поддържаме тези връзки. Освен това ни подтиква да разсъждаваме върху хората, които са важни в живота ни.

(<https://inclusion.com/path-maps-and-person-centered-planning/circles-friends-2/>)

УЧАСТНИЦИ: Семейства и професионалисти

Това упражнение ви позволява да отделите момент и да помислите за важните хора в живота ви. По този начин можете да си припомните онези, на които искате да покажете благодарност, да се свържете отново с тях или да се обърнете за помощ. Представете си себе си в центъра на кръговете на страницата. Докато попълвате кръговете, имайте предвид, че няма правилни или неправилни начини да продължите (Circles of Support. How to.cd (inclusion.com)).



ФИГУРА 11. ПРИМЕР ЗА КРЪГ НА ПОДКРЕПАТА

Дейности за повишаване осведомеността на общността

ОБЩА ЦЕЛ: Познанията на професионалистите относно дейностите за повишаване осведомеността на общността ще им помогнат да насочат родителите как да бъдат активни членове на своята общност и да използват ефективни инструменти за съобщаване на собствените си нужди и притеснения.

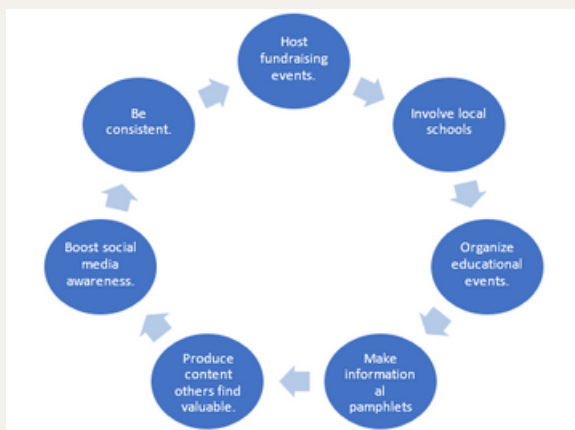
Общата цел на информираността на общността е да накара членовете на конкретната общност да осъзнаят и разберат даден проблем, като осветлят конкретна тема, която предизвиква загриженост в тази общност.

Това предоставя на членовете на общността средствата, необходими за справяне с даден проблем и кара другите хора да разберат важността му.

Освен това се насърчава промяната в общността, като нейните членове се образуват по нови теми.

(<https://www.youthdoit.org/themes/awareness-raising/>)

Участници: Професионалисти и семейства



ФИГУРА 12. ПРИМЕР ЗА КРЪГ НА ПОДКРЕПАТА

Инструменти за оценка



2.А ЗДРАВИ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Формулата за здравословно работно място според Hassard et al., 2017 е:

- а) здраве на служителите **и** организационно здраве
- б) здраве на служителите **или** организационно здраве
- в) здраве на служителите **и** конструкция на сградата

2. Какви условия на труд са силно свързани със синдрома на прегаряне според Eurofound (2018)? Възможни са повече от един отговори.

- а) добри отношения
- б) стресови условия на труд
- в) много празници
- г) емоционални условия на труд
- д) уморителни условия на труд
- е) приятни условия на труд

3. Изберете една от двете „Дейности за изграждане на екип“ и обяснете как бихте я използвали във вашата организация.

Инструменти за оценка



2.В. УСТОЙЧИВИ СЕМЕЙСТВА

1. Изберете Вярно или Грешно за долните твърдения

Личната или семейната устойчивост е способността да се изправяме пред трудни житейски ситуации и да се справяме с тях, като използваме лични или семейни ресурси, които помагат на нас или нашата семейна система да се изправим срещу промените и предизвикателствата по здравословен и мощен начин.

В / Г

2. Свържете

Постоянство	Фокусирайте вниманието на детето върху нещо друго.
Позитивна комуникация	Поставете подходящи граници и правила и ясно ги обяснете на детето чрез казване и даване на пример.
Позитивно насърчаване	Изслушвайте активно, бъдете открити и уважавайте мнението и чувствата на детето. Отразете това, което детето комуникира и обяснете чувствата му.
Пренасочване	Хвалете и признавайте доброто поведение и действия. Съсредоточете се върху силните страни и положителното поведение.
Време със	Остранете детето от ситуацията за определено време, като преди това го предупредите.
Таймаут	Прекарвайте качествено време с детето.

3. Поставете стъпките за създаване на план за устойчивост в правилния ред, като поставите числата пред името на стъпката

- _Идентифицирайте подкрепящи хора около вас
- _Изпълнете своя план за устойчивост
- _Идентифицирайте различни стратегии
- _Идентифицирайте прозорливост
- _Опишете настоящата си трудност
- _Идентифицирайте поведения, ориентирани към решение
- _Оценете вашия план за устойчивост

Инструменти за оценка



2.С. ЗДРАВИ ОБЩНОСТИ

1. Изберете Вярно или Грешно за долното твърдение

Екологичният подход пренебрегва важността на средата, която заобикаля семейството, тъй като те нямат влияние върху начина, по който функционират семейството и индивида, нито засягат развитието на детето.

В / Г

2. Попълнете реда с правилния отговор:

ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА ТЕОРИЯ НА ЕКОЛОГИЧНАТА СИСТЕМА

Според Network, T. A. P. (2019), _____ е процесът на предаване на знания и информация по конкретна тема, за да се образуват хората с цел да ги насочи към специфични нагласи, поведение и вярвания.

3. Начертайте и обяснете как Кръгът на подкрепа може да се използва за повишаване на благосъстоянието на човека.

ЛИТЕРАТУРА

1. Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1), 72–73. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
2. Ainsworth, M. 1973. "The development of infant–mother attachment". In *Review of child development research*, Edited by: Caldwell, B. and Ricciuti, H. Vol. 3, 1–94. Chicago, IL: University of Chicago Press.
3. American Psychological Association (APA) (2018). Stress effects on the body. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/stress/body>
4. Ashby, D. T., Pharr, J. (2012). What is a Healthy Community?. Retrieved from: https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=lincy_publications
5. Barnett, Douglas PhD; Clements, Melissa PhD; Kaplan–Estrin, Melissa PhD; Fialka, Janice MSW, ACSW. Building New Dreams: Supporting Parents' Adaptation to Their Child With Special Needs. *Infants & Young Children* 16(3):p 184–200, July 2003.
6. Baumrind, D. (1978). Parental disciplinary patterns and social competence in children. *Youth Soc.* 9: 239–276.
7. Bayat, M.& Schuntermann, P. (2013) Enhancing Resilience in Families of Children with Autism Spectrum Disorder, In D.S. Becvar(Ed.), *Handbook of Family Resilience* (pg. 409–425) Springer, New York https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3917-2_23
8. Bedson, J., & Abramowitz, S. (2019). Minimum quality standards for community engagement [UNICEF report]. Retrieved from: https://www.unicef.org/mena/media/8401/file/19218_MinimumQuality-Report_v07_RC_002.pdf.pdf
9. Beyouk, M.B. (2015). Career Path Strategy and its Impact on Burnout: Test of the Moderating Role of Organizational Socialization–An Empirical Study on the Jordanian Insurance Companies. Retrieved from https://meu.edu.jo/libraryTheses/587492b6b6b7a_1.pdf
10. Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). There are significant business costs to replacing employees. Center for American Progress, 16, 1–9. Retrieved from <https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>
11. Bronfenbrenner, U. (1992). *Ecological systems theory*. Jessica Kingsley Publishers.
12. Brooks, J.B. (2012). The Process of Parenting: Ninth Edition. McGraw–Hill Higher Education. ISBN 978-0-07-746918-4.

13. Burns, J., Paul, D. P., & Paz, S. R. (2012). Participatory asset mapping: A community research lab toolkit. Los Angeles: Advancement City Project. Retrieved from <https://communityscience.com/wp-content/uploads/2021/04/AssetMappingToolkit.pdf>
14. Callanan, G. (2003). What price career success. *Career Development International*, 8(3):126-133. DOI:10.1108/13620430310471032
15. Canadian Paediatric Society (2004) Effective discipline for children. CPS Statement: PP 2004-01 Paediatr Child Health Vol 9 No 1 January 2004
16. Carmichael, S. G. (2015). The research is clear: Long hours backfire for people and for companies. *Harvard Business Review*, 19, 2-4. Retrieved from <https://hbr.org/2015/08/the-research-is-clear-long-hours-backfire-for-people-and-for-companies>
17. Center for Early Education and Development (CEED). (2020). Reflective Supervision and Consultation: Preventing Burnout, Boosting Effectiveness, and Renewing Purpose for Frontline Workers. Retrieved from <http://ceed.umn.edu/wp-content/uploads/2019/12/UMN-CEED-Reflective-Supervision-Consultation.pdf>
18. Chen, D., Klein, M. D., & Minor, L. (2009). Interdisciplinary perspectives in early intervention: Professional development in multiple disabilities through distance education. *Infants & Young Children*, 22(2), 146-158. Retrieved from https://depts.washington.edu/isei/iyc/22.2_Chen.pdf
19. Child Resilience Alliance (2018). Toolkit for reflective practice in supporting community-led child protection processes. New York, NY: Author Retrieved from <https://protection.interaction.org/resources/the-child-resilience-alliances-toolkit-for-reflective>
20. Child Resilience Alliance (2018). Toolkit for reflective practice in supporting community-led child protection processes. New York, NY: Author Retrieved from <https://protection.interaction.org/resources/the-child-resilience-alliances-toolkit-for-reflective-practice-in-supporting-community-led-child-protection-processes/>
21. Chiller, P., & Crisp, B. R. (2012). Professional supervision: A workforce retention strategy for social work?. *Australian Social Work*, 65(2), 232-242. <https://doi.org/10.1080/O312407X.2011.625036>
22. Clinical and Translational Science Awards Consortium [CDC]. (2011). Principles of community engagement (NIH Publication No. 11-7782). Washington, DC: Government Printing Office. Retrieved from: Principles of Community Engagement (Second Edition) (cdc.gov)
23. Crawford, J.K. (2002). The strategic project office: A guide to improving organizational performance. New York: Marcel Dekker, Inc., 17(9): p.247
24. Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>

25. Douma, J.C.H., Dekker, M.C. and Koot, H.M. (2006), Supporting parents of youths with intellectual disabilities and psychopathology. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50: 570–581. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00825.x>
26. Dolbier, C. L., Smith, S. E., & Steinhardt, M. A. (2007). Relationships of protective factors to stress and symptoms of illness. *American journal of health behavior*, 31(4), 423–433. <https://doi.org/10.5555/ajhb.2007.31.4.423>
27. Eurofound, C. A. P. C. T. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327987186_Burnout_in_the_workplace_A_review_of_data_and_policy_responses_in_the_EU_Burnout_in_the_workplace_A_review_of_data_and_policy_responses_in_the_EU
28. Fernandez, I.T., Schwartz, J.P., Chun, H.& Dickson, G. (2013) Family Resilience and Parenting, In D.S. Becvar (Ed.), *Handbook of Family Resilience*(pg. 119-137) Springer, New York https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3917-2_23
29. Fletcher, A. C., Walls, J. K., Cook, E. C., Madison, & K. J., Bridges, T. H. (2008). Parenting Style as a Moderator of Associations between Maternal Disciplinary Strategies and Child Well-Being. *Journal of Family Issues*, 29, 1724–1744.
30. Ganster, D. (2011). Autonomy and control. ILO– Encyclopedia of occupational health and safety. Retrieved from <https://www.iloencyclopaedia.org/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/factors-intrinsic-to-the-job/item/18-autonomy-and-control>
31. GreggU, (2019, February 4). What is Organizational Health? [Video file]. Video Retrieved from <https://youtu.be/3hBtOGioZ2I>
32. Greenberger E, Goldberg WA, Hamill S, O'Neil R, Payne CK. Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work. *Am J Community Psychol*. 1989 Dec;17(6):755–83. doi: 10.1007/BFO0922737. PMID: 2636538.
33. Hassard, J., Cox, T., Leka, S., & Jain, A. (2017). Healthy organisations: Definitions, models, empirical evidence. OSH Wiki.Retrieved from https://oshwiki.eu/wiki/Healthy_organisations:_definitions,_models,_empirical_evidence
34. Hawley, D. R., & DeHaan, L. (1996). Toward a definition of family resilience: integrating life–span and family perspectives. *Family process*, 35(3), 283–298. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1996.00283.x>
35. Hu, N. C., Chen, J. D., & Cheng, T. J. (2016). The associations between long working hours, physical inactivity, and burnout. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 58(5), 514–518. doi:10.1097/jom.0000000000000715

36. Jarvis, J.W., Harrington, D.W. and Manson, H. (2017) *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 14:77 DOI 10.1186/s12966-017-0508-9
37. Joseph M. V., John J. (2008). Impact of parenting styles on child development. *Global Academic Society Journal: Social Science Insight*, Vol. 1, No. 5, pp. 16-25. ISSN 2029-0365
38. Letourneau, N., Drummond, J., Fleming, D., Kysela, G., McDonald, L. and Stewart, M. (2001) Supporting Parents: Can Intervention Improve Parent-Child Relationships? *Journal of Family Nursing*, 7(2), 159-187
39. Lightfoot, E., McCleary, J. S., & Lum, T. (2014). Asset mapping as a research tool for community-based participatory research in social work. *Social Work Research*, 38(1), 59-64. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/270814072_Asset_Mapping_as_a_Research_Tool_for_Community-Based_Participatory_Research_in_Social_Work
40. Masten, A.S., & Reed, M-G. J.(2002). Resilience in Development. In. C.R. Snyder ,S.J. Lopez (Eds.) *Handbook of positive psychology* (pg.74-86), Oxford University Press, New York, USA http://dysinger.stjohnsem.edu/@books1/Snyder_Hndbk_Positive_Psych/Snyder_Lopez_Handbook_of_Positive_Psychology.pdf#page=93
41. McCormick, K. M., Stricklin, S., Nowak, T. M., & Rous, B. (2008). Using eco-mapping to understand family strengths and resources. *Young Exceptional Children*, 11(2), 17-28.
42. McGuire, J., Irvine, S., Smith, J., & Gallegos, D. (2020). Creating supportive environments for responsive infant feeding in Australian early childhood education and care. *Breastfeeding Review*, 28(3), 47-64. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.480879740858078>
43. Mental Health Foundation of New Zealand. Fact sheet: positive communication at work. Retrieved (2023 January 25) from <https://mentalhealth.org.nz/resources/resource/positive-communication-at-work>
44. Network, T. A. P. (2019). Raising Awareness through Public Outreach Campaigns, *SDG Accountability Handbook*. Retrieved from <https://secureservercdn.net/166.62.112.219/9bz.99d.myftpupload.com/wp-content/uploads/2019/05/SDG-Accountability-Handbook.pdf?time=1591282139>
45. Niles, M. D., Byers, L., & Krueger, E. (2008). The silent crisis: Redefining theoretical approaches in early childhood intervention research with American Indians. *Essays in Education*, 23(1), 2. Retrieved from: <https://openriver.winona.edu/eie/vol23/iss1/2>
46. Porlares, C., & Tan, E. (2021). Bioecological theory and risk management: A model for school risk planning. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2, 406-415. DOI:10.31686/ijier.vol9.iss3.2995. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350006627_Bioecological_Theory_and_Risk_Management_A_Model_for_School_Risk_Planning

47. Powers, L. E. (1993). Disability and grief: From tragedy to challenge. In G. H. S. Singer & L. E. Powers (Eds.), *Families, disability, and empowerment: Active coping skills and strategies for family interventions* (pp. 119-148). Baltimore, MD: Brookes.
48. Ramírez-Elvira, S., Romero-Béjar, J. L., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Monsalve-Reyes, C., Cañadas-De la Fuente, G. A., & Albendín-García, L. (2021). Prevalence, risk factors and burnout levels in intensive care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11432. DOI 10.3390/ijerph182111432
49. Rajan, D. (2020). Long working hours related factors causing heavy workload: An empirical study among sanitary workers. *Indian journal of applied economics and business*, 2(2), 143-169. DOI:10.31039/ejohe.2021.2.18
50. Raya, R. P., & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 17(3), 89. doi: 10.4103/0019-5278.130835
51. Schipor D.M. & Bujor L. (2018) Effective parenting. In: *Building Bridges:Promoting Wellbeing for Family. Handbook for Parents* (ed.: Colomeischi A.A.) Iasi:Lumen 72-84 ISBN 978-973-166-510-8
52. Segal, J., Smith, M., Robinson, L., & Segal, R. (2021). Help guide. Stress at work. Retrieved 18 January 2023 from <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>
53. Sokolowsky, J. (2022). Combat the Great Reshuffle: The Benefits of Career Pathing for Companies and Employees. Retrieved from <https://www.td.org/atd-blog/combat-the-great-reshuffle-the-benefits-of-career-pathing-for-companies-and-employees>
54. Solomon, M., Pistrang, N. & Barker, C. (2001) The Benefits of Mutual Support Groups for Parents of Children With Disabilities. *Am J Community Psychol* 29, 113-132. <https://doi.org/10.1023/A:1005253514140>
55. Soltani, M. D., Al-Taha, H. R., Mirhuseini, T., & Mortazavi, F. (2015). The impact of conflict in workplace on job burnout by considering the role of organizational climate. 2. 12-19. (PDF) THE IMPACT OF CONFLICT IN WORKPLACE ON JOB BURNOUT BY CONSIDERING THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE (researchgate.net)
56. The IRIS Center. (2015). Early childhood environments: Designing effective classrooms. Retrieved from <https://iris.peabody.vanderbilt.edu/module/env/>
57. Toppinen-Tanner, S. (2011). Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-043-0>
58. What is supervision (2021). Retrieved from <https://www.hcpc-uk.org/standards/meeting-our-standards/supervision-leadership-and-culture/supervision/what-is-supervision/>
59. World Health Organization. (2015). Healthy cities: good health is good politics: toolkit for local governments to support healthy urban development (No. WPR/2015/DNH/004). WHO Regional Office for the Western Pacific. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/208242/WPR_2015_DNH_004_eng.pdf

ONLINE RESOURCES

<https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/Itda/Webinar%20Slides/LTDA%20202002/LTDA%20202004/Roles%20&%20Responsibilities%20-%20Image.png>

<https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-version-2.0.pdf>

<https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery>

<https://whatfix.com/blog/change-management-exercises/>

<https://www.sessionlab.com/blog/leadership-activities/>

<https://businessfirstfamily.com/supervisory-training-activities/>

<https://www.gomada.co/blog/leadership-team-building-activities>

<https://info.nicic.gov/ebdm/node/63>

<https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/roles-and-responsibilities>

<https://toolbox.hyperisland.com/roles-responsibilities>

<https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/Itda/Webinar%20Slides/LTDA%20202002/LTDA%20202004/Roles%20&%20Responsibilities%20-%20Image.png>

<https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/>

https://burnoutassessmenttool.be/project_eng/

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/burnout-response-for-leaders>

Dotmocracy | SessionLab

Leadership Pizza | SessionLab

<https://inclusion.com/path-maps-and-person-centered-planning/circles-friends-2/>

<https://www.youthdoit.org/themes/awareness-raising/> Circles of
Support.How to.cd (inclusion.com)

<https://www.youtube.com/watch?v=xTjrkFneXr8>

Модул 3.

Техники за превенция на бърнаут в ранната детска интервенция

Кармен Костеа-Барлутуи; Йоана-Летиция Сербан;
Кристина Балас-Баконски, Андреа Хатази



Въведение

Сега, след като ви запознахме с дефиницията и разпознаването, както и с условията в средата на човека, които могат да предотвратят прегарянето, е време да научите техниките, които всеки човек може да използва, за да намали стреса и да предотврати прегарянето.

След завършване на този модул вие ще можете да:

- Опишете психологическата гъвкавост и разберете нейната роля в превенцията на прегарянето.
- Използвате асертивни комуникационни умения.
- Използвате различни техники за релаксация с цел грижа за себе си.
- Използвате техники за превенция на бърнаут.
- Използвате рационално мислене и позитивни стратегии за превенция на бърнаут.

3.1. Техники за превенция на бърнаут

Превенция на бърнаут

Прегарянето е резултат от уникалните черти на индивида, които взаимодействат с конкретните ситуационни фактори (Wiederhold et al., 2018). То има неблагоприятни ефекти върху професионалното представяне и социалните взаимодействия.

Изследванията и практиката твърдят, че превенцията на бърнаут е по-ефективна стратегия от намирането на стратегия за интервенция, след като индивидът вече е изправен пред всички проблеми, свързани с това състояние. Както е отразено от Maslach (2011), личните, социалните и организационните разходи при прегаряне могат да бъдат значителни по отношение на физическото здраве, психологическото благополучие и работата. Следователно предприемането на определени действия за минимизиране на риска от прегаряне, преди то да се случи, е по-ефективна и логична стратегия. Разбира се, това не означава, че терапията не е важна, когато симптомите на прегаряне вече са налице.

По отношение на подходите, предложени от Maslach (2011) за превенция на прегарянето, за един от най-добрите се счита изграждането на ангажираност. Хората, които са ангажирани с работата си, се сблъскват по-лесно с всички предизвикателства, които биха могли да възникнат през годините на работа и следователно е по-вероятно да преодолее стреса.

Maslach и Leiter (2008) се позовават на континуума бърнаут-ангажиране, в който ангажираността се разглежда като една от най-важните цели на всяка интервенция, използвана при симптоми на бърнаут. В рамките на тази перспектива стратегиите се основават на обмисляне кои елементи могат да увеличат енергията, устойчивостта и работния потенциал на служителите.



Практически умения: Инструменти и практики за отделни лица

Упражнение 1. Брейнсторминг

Wood и McCarthy (2002) са изследвали прегарянето на учителите и някои от практиките, които могат да предотвратят това състояние. Тези практики предлагат възможност те да контролират някои от ежедневните си предизвикателства. Greenberg (1999) идентифицира самоефективността и способността да се поддържа виждане по отношение на ежедневните събития като ефективни начини за борба с тревожността на индивидуално ниво. От друга страна, Kyriacou (2001) предлага съвети, които могат да се прилагат в училищата, за да се предотвратят някои от проблемите, които възникват в състояние на бърнаут:

- Търсят се мнения от учителите по отношение на разработването на учебни програми или образователното планиране, които имат пряк ефект върху техните класни стаи.
- Осигурени са достатъчно ресурси и пособия за подпомагане на учителите в тяхната работа.
- Предоставени са ясни длъжностни характеристики, за да се осигури по-добро разбиране.
- Разкриване на комуникационни мрежи между учителите и членовете на административния отдел
- Насърчаване на възможностите за по-нататъшно професионално развитие на учителите, повишаване на самочувствието и мотивацията им в рамките на работните задачи.

Упражнение 2.

По двойки помислете върху адаптирането на всяко от предложенията, дадени за учителите като цяло, към професионалистите, работещи в областта на ранната интервенция. Какви са предизвикателствата, които открихте и как могат да бъдат преодолени?

Асертивни комуникативни техники

Учителският стрес може да се дефинира като дисбаланс между изискванията, на които учителят трябва да отговаря в училищната среда, и наличните ресурси за посрещане на тези изисквания (Esteve, 2000; Troman & Woods, 2001). Индикациите за стрес сред учителите могат да включват чувство на безпокойство, разочарование, раздразнение, понижена производителност и напрегнати отношения както на работното място, така и у дома (Kyriacou, 2001). Наблюдавано е от изследователи (Lecompte & Dworkin, 1991; Farber, 1998; Troman & Woods, 2001), че продължителното излагане на стрес може да доведе до прегаряне.

За справяне с тези проблеми са разработени различни стратегии, които помагат на хората да постигнат по-добри комуникативни умения. Развитието на комуникативните умения ще окаже влияние върху самоефективността, емпатията и състраданието, емоционалната интелигентност, психическото благополучие, самоувереността.

Комуникационната компетентност означава, че човек има дълбоко разбиране на подходящите комуникационни практики и способността да се адаптира ефективно към заобикалящата среда във всяка комуникационна ситуация (Steele and Plenty, 2015). Много проучвания се фокусират върху значението на асертивната комуникация за подобряване на представянето и намаляване на стреса на работното място. Асертивността се отнася до способността да се изразяват притеснения по отношение на проблеми, които имат потенциала да повлияят на нечия безопасност или психологическо благополучие по уважителен начин и да се споделят мнения с други колеги, включително тези с власт (Omura et al., 2017). „Изказването“ е една от основните асертивни комуникативни техники. Тази техника включва съобщаване на конкретни наблюдения, искане на разяснение или поставяне под съмнение на решението, взето от лице, което има власт или позиция (Kolbe et al., 2012).

Освен това изследванията показват, че асертивните умения могат да подобрят ефективността на комуникацията между хората (Leroy, 2020). Асертивното поведение се разглежда широко в различни области на живота като лични, социални, академични и професионални и ги засяга по положителен начин. Професионалистите могат да бъдат подпомогнати в развиването на асертивни умения чрез прилагане на различни техники, като структурирания подход на обучение (СПО). Моделът СПО се класифицира като обучителна теория и подход за модифициране на поведението. Чрез тази техника се постига развитие и подобряване на специфични умения чрез прилагане на техники за промяна на поведението и лични реакции. (Sprafkin, Gershaw, & Goldstein, 1993). Моделът СПО използва четири компонента за подобряване на уменията и поведението. Тези компоненти трябва да се прилагат в следния йерархичен ред: 1. моделиране, 2. ролева игра, 3. представяне и обратна връзка и 4. трансфер на обучението и поддържане (Sprafkin et al., 1993).

Последните изследвания показват, че СПО предлага точни стандарти в рамките на асертивното поведение и хората, които са били обучени, са показали асертивност и по-голяма ефективност в комуникацията си с другите. От друга страна, същите проучвания разкриват, че хората, които имат ниска способност да изразяват желанията си, ще срещат повече проблеми в отношенията си на работното място, както и в личния си живот (Alberti & Emmons, 2017).

Обучението по асертивна комуникация се свързва с повишено удовлетворение, повишено самочувствие и минимизиране на стреса, като по този начин повлиява позитивно на благосъстоянието на обучаваното лице. Освен това е доказано, че овладяването на асертивни комуникационни умения има позитивен ефект върху разрешаването на конфликти (Meng, Sullivan, 2011).

Упражнение 3. Ролева игра

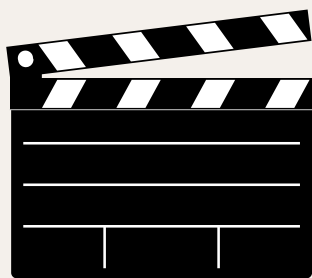
Разделете се по тройки и определете роля на всеки от тройката: 1. професионалист в ранна интервенция, който има проблем, свързан с работата (напр., чувства се уморен от домашните визити, има затруднения с родител, не е доволен от графика и т.н.), 2. ръководител на услугата ранна интервенция, 3. наблюдател на взаимодействието.

Играйте ролята на професионалист, който асертивно обсъжда със своя началник проблема, възникнал на работното място. Наблюдателят отбелязва изявленията на професионалиста, които отразяват асертивната комуникация – опитите да се комуникира по асертивен начин проблема.

След 15-20 минути ролева игра излезте от ролите си и обсъдете в тройката:

1. колко уверена беше комуникацията между професионалиста и ръководителя?
2. какви аспекти могат да бъдат подобрени в комуникацията?
3. кои бяха най-трудните моменти от взаимодействието?

Обобщете заключенията си и ги представете на групата след края на ролевата игра.



Осъзнаване на тялото и техники за релаксация

Прегарянето е свързано с физически здравословни проблеми, включително мускулни болки, главоболие, нарушения на съня, респираторни и стомашно-чревни проблеми. Симптомите на прегаряне се различават при различните хора, но има общи характеристики, които включват негативни емоции, емоционално изтощение, чувство на безпомощност, липса на мотивация и намалена работна ефективност, лишаване от сън или нарушения в съня, липса на фокус, прекомерно безпокойство, чести чувства на гняв, тъга или вина, постоянна умора и колебания в апетита (Brooks et al., 2010).

Професионалистите, изпитващи прегаряне, трябва да обмислят как се вписват в работната си среда, да оценят текущото си състояние и да разработят план за грижа за себе си, който отговаря на техните предположения и нужди.

Грижата за себе си може да се разглежда като процес на енергийно обновяване и ребалансиране по здравословни начини (Coaston, 2017). Това е силно популяризирана концепция, фокусирана върху общи здравни практики, които могат да бъдат прилагани от професионалисти като превантивни действия срещу прегаряне: техники за релаксация, фокусирано дишане, тренировки за самосъзнание, физически упражнения, грижа за тялото и здравословна диета. Други подходи подчертават важността на овластяването на самите хора да поемат контрол върху собственото си благосъстояние, чрез усвояване на практики, които ще им помогнат да се справят с житейските предизвикателства (Korhonen & Komulainen, 2021). Фокусът е върху подкрепата на човека да промени състоянието на ума и поведението си, нагласите на работното място и да подобри самосъзнанието си чрез самоподкрепа, реалистична самооценка, позитивно говорене за себе си или рационално мислене (Maslach & Leiter, 2017).



Физически упражнения

Физическите упражнения могат да подобрят здравето, настроението и съня и да дадат усещане за благополучие. Редовните упражнения могат да имат положителен ефект върху отпускането на мускулите, облекчаване на напрежението в тялото и премахване на непрекъснатите тревоги и дискомфорт. Повишава се физическата и умствената енергия и се подобрява благосъстоянието чрез освобождаване на ендорфини. Като се фокусира върху тялото си и върху това как се чувства, докато тренира, човек може да премине през стресова ситуация, в която се чувства блокиран или претоварен. Някои проучвания представят положителни резултати след използването на Цигун, медитативно физическо упражнение върху позата, дишането и умствения фокус (Stenlund et al., 2009). Заедно с физическите упражнения, здравословната диета може да бъде много важна за поддържане на добро настроение и високи енергийни нива през деня.

Дълбоко дишане

Тази техника изисква участниците да свиват диафрагмата и да вдишват и издишват бавно (известно е още като диафрагмено дишане). Ползите се състоят в повишаване нивата на кислород в кръвта, масажиране на вътрешните органи в близост до корема и стимулиране на вагусния нерв (Toussaint et al., 2021). Доказано е, че това увеличава обхвата на фокусиране и намалява отрицателното въздействие и нивата на кортизол (Ma et al., 2017), а също така намалява тревожността (Pardede et al., 2020; Warsono, 2020). Съзнателното дишане е ефективна техника за предотвратяване на прегарянето и помага на нервната система да се успокои в стресови моменти, като активира парасимпатиковата нервна система. Дихателните упражнения работят добре, ако човек използва нормално дишане, без да го променя.

Упражнение 4.

Има няколко техники за използване на дишането с цел релаксация. Практикувайте индивидуално някои техники на съзнателно дишане и решете коя смятате за най-подходяща за вас.

1. бавно дълбоко вдишване (броене, с ръка върху корема за проверка),
2. три съзнателни вдишвания (с броене, казвайки вътре/вън при вдишване/издишване),
3. дишане с броене на пет (вдишване – задържане – издишване).

Насочвани представи

Ефективна техника за превенция на стреса, безпокойството и прегарянето е техниката на насочвани представи (Nguyen & Brymer, 2018; Felix et al., 2018; Sanadgol et al., 2020; Eaton & Ferrari, 2020). Когато човек е насочван по подходящ начин към положителни умствени представи, се предизвикват различни сетивни физически и поведенчески преживявания. Използването на представи може да бъде невероятно полезно за намиране на вътрешно спокойствие и свързване с вътрешното аз. За индивида е от решаващо значение да открие техниката за лични представи, която може да подобри неговата емоционална регулация. Изследване на Brooks et al. (2010) проучва влиянието на начина на живот и връзката тяло–дух върху управлението на свързания с работата стрес и прегаряне. Изследователите прилагат теорията за насочени представи и музика, за да обяснят как участниците изпитват стрес и как това се отразява, когато са изложени на изображения, музика и изкуство. Изследването заключава, че сесиите с музикални изображения са предизвикали положителни емоции у участниците и са предизвикали спомени и асоциации, които облекчават стреса и създават усещане за благополучие за всички участници. В резултат на това участниците подобряват осъзнаването на тялото си, физическото си състояние, минимизират симптомите на тревожност и са по-ефективни при справянето с проблемите си.

Упражненията за заземяване са насочени към свързване на индивидите с околната среда чрез възприемане на тяхното тяло (СЗО, 2020). Техниката изисква забавяне на дишането и други движения и свързване със собственото тяло. Като осъзнава заобикалящата го среда, собственото си тяло и как се чувства в настоящата позиция, човек присъства тук и сега.

Заземяването предполага свързване с определено място или стимули в заобикалящата среда. Това може да стане по няколко начина, като се използват нормални ежедневни дейности: съзнателно ходене, разтягане, отпускане на мускулите, различни сетивни преживявания (напр. докосване на краката ви на пода, въздуха в лицето ви и т.н.), техниката на петте сетива: 5 (зрение) – 4(докосване) – 3(слух) – 2(обоняние) – 1(вкус). Тези упражнения за заземяване имат за цел да отклонят вниманието от стресова ситуация, която може да стане непосилна, тревожна или безнадеждна, и да го съсредоточат върху осъзнаването на тялото и настоящите възприятия, към света около човека, пространство, което може да бъде напълно осъзнато.

Саморегулиране с осъзнатост

Съзнателното внимание (пълно участие в преживяванията на настоящия момент) води до по-добро физиологично функциониране, умствени функции и междуличностни отношения. В същото време осъзнатостта е мощен инструмент за превенция на прегарянето, която води до по-добро благополучие. Културният произход предлага голямо разнообразие от инструменти, които да помогнат на хората да бъдат осъзнати по-добре тук и сега, по-фокусирани, като молитва, медитация, йога, тай чи. Съзнателното внимание означава фокусиране върху настоящия момент, но Siegel (2016) разглежда този начин на осъзнаване като специален начин за свързване със себе си по здравословен начин.

Практиката на осъзнатост може да бъде свързана с ежедневието (напр. съзнателно ходене, съзнателен разговор с някого и т.н.) или може да се извършва по по-специален начин (напр. съзнателна медитация, молитва). Мислите, чувствата, усещанията и импулсите могат да бъдат във фокуса на вниманието, всичко, което се случва в настоящия момент, в нас или извън нас (Rothschild, 2017). Има солидни доказателства, че осъзнатостта може да бъде полезна за намаляване и управление на стреса, както и за по-добро психологическо здраве (по-малко тревожност, депресия, враждебност).

В отношенията осъзнатостта представлява път към вътрешния свят на другия човек и добър начин да почувствате другия човек (да се чувстваш почувстван, Siegel, 2016), което създава синтонични взаимоотношения, базирани на устойчивост.

Съзнателното внимание представлява умишлен процес на свързване с умствено състояние или същност, по начин, различен от този, който лицето редовно практикува. Паузата за осъзнаване на настоящия момент може да донесе вътрешно чувство за принадлежност, както и дълбок начин за смекчаване на страданието.



Упражнение 5. Упражнение за рефлексия с представи и осъзнаване на тялото

Първо, намерете тихо място, където да се отпуснете в удобен стол или на диван. Заемете позиция на седене, която най-добре отговаря на нуждите ви в момента, с удобно разположено тяло и подпряна на стената или облегалката на стола глава. Може да затворите очи за няколко минути или да останете с отворени очи, ако това е по-подходящо за вас в момента.

Докато седите там, в тази позиция, удобна за тялото ви, позволете си да обърнете внимание само за няколко мига на себе си, на тялото си. И просто обърнете внимание как сте в този момент. Как се чувства тялото ви? Има ли някакви физически усещания, които привличат вниманието ви? Позволете си да почувствате телесните си усещания отвътре навън. И можете да си позволите просто да обърнете внимание на това как сте в момента, удобно седнали, как тялото ви докосва стола, как е позиционирано.

И точно както свободно се носите с вниманието си към телесните усещания, можете да насочвате вниманието си към лицето си, като го усещате отвътре навън. Погалете с внимание очите, носа, устата, ушите, бузите и тила, косата си. След това позволете на вниманието си да се насочи към врата, гърдите, раменете, като обърнете внимание на фините или по-интензивни реакции и чувства, които можете да откриете там.

Вниманието ви се насочва към ръцете ви, усещайки движенията, тръпките, малките промени, които тялото ви прави, за да се приспособи към усещането за релаксация, което идва в тялото ви, когато обръщате внимание на нуждите му и просто забелязвате как се чувства отвътре навън.

След това вниманието ви може да се насочи към седалката, забележете как тялото ви докосва стола или дивана, на който седите, краката и стъпалата и забелязвате как са разположени и как се чувстват в обувките ви или на земята. И можете да бъдете изумени от множеството чувства, които тялото ви изпитва, докато животът пулсира в него и когато забележите, че животът пулсира в тялото ви, вашето внимание може бавно да се насочи към дишането ви.

И не е нужно да го променят, просто забележете как въздухът влиза и излиза от тялото ви с всяко вдишване и издишване.

Докато стоите там, забелязвайки, мислите могат да идват и да си отиват, чувствата могат да се появяват и изчезват и едно пълно вътрешно преживяване, богато и уникално, се разкрива, докато просто дишате.

Докато седите там, отпуснати или просто внимателни, позволете си да станете любопитни какво следва.

И ще ви покана да внесете професионален опит във вашето вътрешно съзнание. Може да е преживяване, което сте имали в миналото, по-скорошно, или може да е преживяване, което изпитвате в момента. Може би ще изберете предизвикателно преживяване, може би по-релаксиращо, или това може да е преживяване на успех в професионалния ви живот, което е най-подходящо за вас в момента.

И докато това преживяване идва в съзнанието ви, можете да си зададете въпроса: Как беше за вас? Какво е общото вътрешно усещане за това преживяване?

Имаше ли радости? Някакви разочарования? Някакви страхове? Беше ли пълноценно преживяване за вас? Беше ли ви трудно? Просто позволете на чувството да дойде отвътре, без никакво усилие да го откриете, просто оставете тези въпроси да седят вътре във вас и без никакви усилия да отговорите на който и да е от тях, позволете си да размишлявате върху ефекта, който имат върху вас.

Можете да се свържете с вътрешноличностното ниво на преживяването, нивото на вашите емоции, знания, преживявания, умения във връзка с преживяването.

Кое беше най-трудно, предизвикателно? Кое беше най-лесно? Какви нови неща научихте за себе си?

И просто оставете тези въпроси да се скитат вътре, без усилие да обърнете внимание, за да им отговорите, оставете ги да бъдат там с вас, докато преминавате към отражението на междуличностно ниво, групата, в която се е случило преживяването, групата, в която то е възникнало.

Какво научихте за другите в групата? Какво ще кажете за себе си във връзка с другите? Какви бяха уменията на вашата група? Как опитът промени гледната ви точка за хората? За сътрудничество и групова работа?

И просто оставете тези въпроси да стоят там с другите, няма нужда да полагате никакви усилия, за да им отговорите, просто ги оставете да бъдат там, докато преминавате към размисъл на практическо ниво, уроците, които сте научили, към приложенията в рамките на опита .

Как можете да използвате наученото в този опит в професионалния си живот? Какво ще кажете за личния си живот? В каква ситуация можете да използвате наученото? Какво бихте препоръчали на другите?

И сега, когато толкова много въпроси за размисъл минават през ума ви и наводняват вътрешното ви пространство, може би се е появило някакво неудобно чувство и то е добре дошло, това е просто чувство, което възниква естествено от конфронтацията с опитите да анализираме и разсъждаваме върху преживяванията .

Естествената особеност на ума ни е да избира подходящата и да пропуска ненужната информация и точно това ще направи умът ви.



Но засега ще ви поканя да благодарите на ума и тялото си за всички тези богати преживявания и да оставите зад гърба си всички въпроси и спомени за преживяванията и да се върнете към дишането си, усещайки как то движи коремната ви област и с всяко вдишване и издишване ставате все по-осъзнати какво се случва около вас, за звуците в стаята, за моя глас, за чувствата в тялото ви, усещанията, движенията и сте все по-свързани със стола, на който седите, към стаята, в която се намирате, и бавно, със собственото си уникално темпо, очите ви може да се отворят. Вие сте напълно наясно, присъствате и сте готови да се върнете в стаята, в която се намираме.



Като професионалист можете да изберете само част от упражнението за размисъл или можете да изберете да се съсредоточите само върху един аспект: работа на тялото, насочвани представи и т.н. Също така можете да обогатите упражнението с други компоненти, полезни за практиката на дишане, работа на тялото и съзнателно внимание.

Рационално мислене и позитивни стратегии

Конструктивно мислене

Evers, Tomic & Brouwers (2005) обсъждат конструктивното мислене като концепция, която помага за намаляване на възприеманите стресови ситуации, като насърчава организирано и ефективно поведение. Конструктивното мислене може да накара човек да се справи с потенциално стресова ситуация като предизвикателство, вместо като заплаха. Един компонент на конструктивното мислене е да се съсредоточите върху опита да разберете себе си по позитивен начин – което се изразява в оптимистична нагласа към живота. Това допълнително насърчава самочувствието и положителното виждане за способностите на човека. Логичното мислене и обмислянето на алтернативи е подход, който може да предотврати стресови и негативни обстоятелства, евентуално водещи до прегаряне.

Позитивно говорене на себе си

Този термин се използва за описание на мислите на индивида за себе си. Говоренето на себе си трябва да се съсредоточи върху положителните аспекти, върху това да бъдете конструктивни и да възприемате грешките като част от процеса на учене и възможност да се справите по-добре следващия път, признавайки положените усилия (Gazelle, 2015).

Разговорът със себе си може да помогне да се понасят ежедневните проблеми и дискомфорт, както и да допринесе за емоционален контрол. Няколко вербални конструкции, които могат да бъдат адресирани до себе си, могат да помогнат за успокояването, емоционалната регулация (напр. дишай дълбоко, продължи да слушаш, не е спешно и т.н.). За да мислим и действаме по-позитивно за себе си, е важно и полезно да вземем предвид следното: да намираме хумор в трудни ситуации, да сме отворени за усвояване на нови умения, да разработваме графици, които са по-осъществими и реалистични, следователно продуктивни, да експериментираме с нови комуникационни подходи и стилове в предизвикателни ситуации за по-добра комуникация с другите.

Практика на благодарност

Разглеждането на нещата, които са минали добре през деня, така че човек да може да има оптимистична нагласа, е важен инструмент за управление на стреса. Назоваването на три неща, за които човекът е благодарен в рамките на един ден, може да се превърне в ефективна стратегия в лицето на прегарянето.

Практика на състрадание и състрадание към себе си

Помагането на другите може да помогне за намаляване на стреса, както и за повишаване на качеството на взаимоотношенията с другите.

Състраданието към себе си (Neff, Self-Compassion) представлява способността да се признае наличието на стресиращ момент по съзнателен начин, с приемане, признаване, че страданието е част от живота, че то е споделено човешко преживяване и предлагане на доброта, нежност към себе си, както и насърчителни послания.

Упражнение 6.

Изберете едно упражнение за състрадание към себе си от уебсайта на Neff: Self-Compassion Exercises by Dr. Kristin Neff: <https://self-compassion.org/category/exercises/>

Практикувайте упражнението по двойки и споделете как се чувствате.

Психологическа гъвкавост

В сърцето на терапията на приемане и обвързване лежи психологическата гъвкавост (ACT, Hayes, Barnes-Holmes, & Roche, 2001, Hayes, Strosahl, & Wilson, 1999), основана на доказателства терапия, подкрепена от изследвания върху функционирането на човешкия ум в релационната рамка. ACT се е доказала ефективна при промяна на поведението, различни психологически затруднения, включително професионален дистрес (Hayes, Luoma, Bond, Masuda, Lillis, 2006). Психологическата гъвкавост предвижда редица характеристики, свързани с ефикасността на работата и здравословното функциониране на работното място (Ruiz & Odriozola-Gonzalez, 2017).

Шест основни процеса се събират, за да обяснят психологическата гъвкавост в ACT:

(1) приемане;

(2) когнитивна дефузия;

(3) себе си като контекст (Hayes & Lillis, 2012, McHugh & Stapleton, 2021) и повече от сбор от поведениия;

(4) **ценности**, които се разбират по много начини, от множество гледни точки и са централни в АСТ. Ценностите дават насока, смисъл, добавят цел, те са свободно избрани следствия, вербално конструирани от някои модели на дейност. Те са присъщи на поведението и когато пораждат поведението, водят до положителни резултати (Hayes, 2005). Ценностите предполагат отговорност, способност да се устои на изкушенията, докато животът, изживян според ценностите, е важна цел.

(5) **ангажирано действие**, отнасящо се до ангажираност в действия в съгласие с нечии цели и насоки в живота, действия, които могат да допринесат за изпълнението на нечии цели, основани на ценности (Hayes, Strosahl & Wilson, 1999); и

(6) **настоящ момент**, отнасящ се до процеса на съзнателно, но гъвкаво фокусиране върху преживяването тук и сега (Kabat-Zinn & Salzberg, 2004), естествен и достъпен начин за фокусиране върху преживяването (Kabat-Zinn & Salzberg, 2004), което води до специално състояние на осъзнаване, приемане на всичко, което човекът живее, както се случват събитията, без оценка, с доброта, любопитство и достъпност към уязвимостта.

Упражнение 7.

По двойки изследвайте компонентите на психологическата гъвкавост, според модела АСТ. Кой от компонентите намирате за най-полезен в превенцията на бърнаут? Какво ще кажете за благополучието на родителите? Как намирате компонентите, които си взаимодействат в случаите на родители на деца с увреждания?

ПРАКТИЧЕСКИ УПРАЖНЕНИЯ

1. Дискусии с помощта на анализ на видео казус.
2. Ролева игра с използване на асертивни техники за комуникация.
3. Дейности, базирани на самооценка и рефлексия.
4. Упражняване на техники за релаксация на тялото.
5. Практикуване на техники за внимание.
6. Планиране на дейности за подобряване на психологическата гъвкавост чрез терапия на приемане и обвързване.



Инструменти за оценка



3. ТЕХНИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА БЪРНАУТ В РАННАТА ДЕТСКА ИНТЕРВЕНЦИЯ

1. Изберете вярно или грешно за следните твърдения:

Една от най-добрите техники за превенция на прегарянето се счита изграждането на ангажираност.

В – Г

В рамките на прегарянето стратегиите за превенция не засягат професионалистите, а само родителите.

В – Г

Хората, които са силно ангажирани с работните задачи, се сблъскват по-лесно с различни предизвикателства, които могат да възникнат.

В – Г

2. Поставете съставните части на модела на СПО (Структурирания подход на обучение) в правилния йерархичен ред (от 1 до 4):

- _Идентифицирайте подкрепящи хора около вас
- _Изпълнете своя план за устойчивост
- _Идентифицирайте различни стратегии
- _Открийте проникателността

3. Допълнете с липсващите концепции

В рамките на терапията на приемане и обвързване (АСТ) психологическата гъвкавост означава: приемане, когнитивна дифузия, себе си като контекст, ценности,

_____ и _____.

ЛИТЕРАТУРА

1. Alberti, R., & Emmons, M. (2017). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships*. New Harbinger Publications.
2. Brooks, D. M., Bradt, J., Eyre, L., Hunt, A., & Dileo, C. (2010). Creative approaches for reducing burnout in medical personnel. *The Arts in Psychotherapy*, 37(3), 255–263. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2010.05.001>
3. Coaston, S. C. (2017). Self-Care through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *The Professional Counselor*, 7, 285–297.
4. Eaton, K. W. & Ferrari, T. M. (2020). Heart rate variability during an internal family systems approach to self-forgiveness. *International Journal of Clinical and Experimental Physiology*, vol. 7, no. 2, pp. 52–57.
5. Esteve, J. M. (2000). The transformation of the teachers' role at the end of the twentieth century: new challenges for the future. *Educational Review*, 52(2), pp. 197–207. EJ 609 284
6. Evers, W., Tomic, W. & Brouwers, A. (2005). Constructive thinking and burnout among secondary school teachers. *Social Psychology of Education*, 8: 425–439.
7. Farber, B. A. (1998). Tailoring treatment strategies for different types of burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, 106th, San Francisco California, August 14–18. ED 424 517
8. Felix, M. M. D. S., Ferreira, M. B. G., Oliveira, L. F., Barichello, E., Pires, S. & Barbosa, M. H. (2018) Guided imagery relaxation therapy on preoperative anxiety: a randomized clinical trial. *Latin-American Journal of Nursing Revista*, vol. 26, p. e3101.
9. Gazelle G. (2015). Physician burnout: coaching a way out. *J Gen Intern Med*. 30:508–513.
10. Greenberg, J. S. (1999). *Comprehensive stress management* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
11. Harolds, J.A. (2019). Quality and Safety in Health Care, Part L. *Clinical Nuclear Medicine*, 44(8), 643–645. doi:10.1097/rlu.0000000000002439
12. Hayes, S. C. & Lillis, J. (2012). *Acceptance and commitment therapy*. American Psychological Association.

13. Hayes, S. C. (2005). Stability and change in cognitive behavior therapy: Considering the implications of ACT and RFT. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 23(2), 131-151.
14. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25.
15. Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K.G. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy. An experiential approach to behavior change*. New York: Guilford Press.
16. Hayes, S.C., Barnes-Holmes, D., & Roche, B. (Eds.) (2001). *Relational Frame Theory: A Post-Skinnerian Account of Human Language and Cognition*. Plenum Press, New York.
17. Kabat-Zinn, J. & Salzberg, S. (2004). *Loving kindness: The revolutionary art of happiness*. Shambhala Publications.
18. Kolbe, M., Burtscher, M.J., Wacker, J., Grande, B., Nohynkova, R., Manser, T., Spahn, D.R., Grote, G., (2012). Speaking up is related to better team performance in simulated anesthesia inductions: an observational study. *Anesth. Analg.* 115 (5), 1099-1108.
19. Korhonen M, Komulainen K. (2021). Individualizing the burnout problem: Health professionals' discourses of burnout and recovery in the context of rehabilitation. *Health*. 2021;0(0). doi:10.1177/13634593211063053
20. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), pp. 28-35. EJ 622 519
- LeCompte, M. D., & Dworkin, A. G. (1991). *Giving Up on School: Student Dropouts and Teacher Burnouts*. Newbury Park, California: Corwin Press. ED 340 809
21. Leroy, C. (2020). The Importance of Personal Effectiveness Training in University Master Courses: The Role of High School in Students' Assertiveness and Self-Awareness Development. In *Handbook of Research on Operational Quality Assurance in Higher Education for Life-Long Learning* (pp. 133-165). IGI Global.
22. Ma, X.; Yue, Z.-Q.; Gong, Z.-Q. et al., (2017). The effect of diaphragmatic breathing on attention, negative affect and stress in healthy adults. *Frontiers in Psychology*, vol. 8.
23. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498

24. Maslach, C. (2011) Burnout and engagement in the workplace: new perspectives, *The European Health Psychologist*, vol. 13, Issue 3.
25. McHugh, L. & Stapleton, A. (2021). Self-as-Context. In Twohig, M.P., Levin, M.E., & Petersen, J.M. (eds). *The Oxford Handbook of Acceptance and Commitment Therapy*, online edn, Oxford Academic, 10 Nov. 2021, accessed 9 Nov. 2022.
26. Meng AL, Sullivan J. Interactive theater: an innovative conflict resolution teaching methodology. *J Nurses Staff Dev* 2011;27(2):65–8.
27. Nguyen, J. & Brymer, E. (2018). Nature-based guided imagery as an intervention for state anxiety. *Frontiers in Psychology*, vol. 9, p. 1858.
28. Novaes, V., Ferreira, M., & Valentini, F. (2018). Psychological Flexibility as a Moderator of the Relationships between Job Demands and Resources and Occupational Well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E11.
29. Omura, M, Maguire, J., Levett-Jones, T., Stone, T.E. (2017) The effectiveness of assertiveness communication training programs for healthcare professionals and students: A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*, 76, 120–128.3
30. Pardede, J., Simanjuntak, G. V., Manalu, N. (2020). Effectiveness of deep breath relaxation and lavender aromatherapy against preoperative patient anxiety, *Diversity & Equality in Health and Care*, vol. 17, no. 4.
31. Rotschild, B. (2017). Trauma. 8 Strategii de vindecare [Trauma. 8 Strategies for Healing], Herald, București
32. Ruiz, F. J., & Odriozola-González, P. (2017). The predictive and moderating role of psychological flexibility in the development of job burnout. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1–8.
33. Sanadgol, S., Firouzkhohi, X., Badakhsh, M., Abdollahimohammad, A. & Shahraki-vahed, A. (2020). Effect of guided imagery training on death anxiety of nurses at COVID-19 intensive care units: a quasi-experimental study. *Neuropsychiatria | Neuropsychologia/ Neuropsychiatry and Neuropsychology*, vol. 15, no. 3, pp. 83–88, 2020.
34. Siegel, D. (2016). Mindfulness și neurobiology. Calea către cultivarea stării de bine [The Mindful Brain. Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being], Herald, București;
35. Sprafkin, R. P., Gershaw, N. J., & Goldstein, A. P. (1993). *Social skills for mental health: A Structured Learning approach*. Allyn & Bacon.

36. Steele, G.A., Plenty, D., 2015. Supervisor-subordinate communication competence and job and communication satisfaction. *Int. J. Bus. Comm.* 52 (3), 294–318.
37. Stenlund, T., Birgander, L.S., Lindahl, B., Nilsson, L., Ahlgren, C. (2009). Effects of Qigong in patients with burnout: a randomized controlled trial. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 41, pp. 761–767.
38. Toussaint L, Nguyen QA, Roettger C, Dixon K, Offenbächer M, Kohls N, Hirsch J, Sirois F. (2021). Effectiveness of Progressive Muscle Relaxation, Deep Breathing, and Guided Imagery in Promoting Psychological and Physiological States of Relaxation. *Evid Based Complement Alternat Med.* Jul 2;2021:5924040. doi: 10.1155/2021/5924040.
39. Troman, G. & Woods, P. (2001). *Primary Teachers' Stress*. New York: Routledge/Falmer.
40. Warsono, W. (2020). Effectiveness of slow deep breathing exercise on decreasing stress levels for patients with diabetes mellitus. *Southeast Asia Nursing Research*, vol. 2, no. 2, pp. 55–59.
41. Wiederhold, B.K., Cipresso, P., Pizzioli, D., Wiederhold, M. & Riva, G. (2018). Intervention for physician burnout: A systematic review. *Open Medicine*, vol. 13, no. 1, pp. 253–263. <https://doi.org/10.1515/med-2018-0039>
42. Wood, T, McCarthy, C. (2002) *Understanding and preventing teacher burnout*. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education Washington DC.
43. *Doing what matters in times of stress: an illustrated guide*. Geneva: World Health Organization; 2020. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO

Модул 4.

Прилагане на техники за превенция на бърнаут в ранната детска интервенция

Миряна Мароевич, Мария Наглич, Мария Росарио Баетас, Соня Фонтес, Николета Йончева, Виргиния Василева, Веселина Тинчева



Въведение

След като научихме за превантивните фактори и техники за превенция на бърнаут, трябва да разгледаме как да ги приложим в услугите за ранна детска интервенция. Точно за това е този модул. Той ще ви помогне при прилагането на техники в услугите за ранна детска интервенция с отделни родители и с групи за подкрепа на родители.

След завършване на този модул вие ще можете да:

- правите оценка на семейните рискове, ресурси и нужди на членовете на семейството
- прилагате лично ориентираните практики
- разпознавате първите признаци на прегаряне в ежедневието и в груповата работа
- прилагате стратегии за предотвратяване на прегарянето в ежедневието и в груповата работа
- реагирате на кризи

4.A.1. Идентифициране на индивидуалните нужди, ресурси и рискове и техники за превенция на бърнаут в РДИ

Миряна Мароевич, Мария Наглич

Най-основното разделение на човешките потребности е на първични и вторични потребности. Първичните потребности са биологично и физиологично обусловени, те са необходими за оцеляване и включват нуждата от храна и вода, въздух (кислород), постоянна телесна температура и при повечето хора задоволяване на сексуалното желание. Въпреки че тези нужди присъстват при всички хора, начините, по които те се задоволяват, се различават при различните хора и варират значително в зависимост от културата, в която човекът е израснал.

Тези вариации, различия и начини на реализация, както културни, така и особено индивидуални, излизат още повече на преден план при така наречените вторични потребности. Вторичните нужди се придобиват чрез опит, включват различни психологически и социални потребности, често са несъзнавани и оказват силно влияние върху поведението на всички човешки същества.

Четири психологически потребности

Американският психиатър Уилям Гласър, в допълнение към основната нужда за оцеляване, изброява четири психологически нужди:

- 1) потребност от принадлежност, връзка, любов.
- 2) необходимост от власт, важност, компетентност.
- 3) необходимост от свобода, автономия.
- 4) потребност от забавление, учене.



Всяка от изброените четири психологически потребности е важна, защото това са нужди, които всеки има, а не са желаниа, с които хората често ги бъркат.

Неудовлетвореността и чувството за „зле“ („не съм добре“) много често е резултат от дългосрочно пренебрегване на една или повече от тях.

1. Принадлежност, връзка, любов

Връзките са важна част от нашето съществуване. Още преди раждането, вътреутробно, ние сме имали връзка с майка си, а по-късно сме научавали за света чрез връзките. Това, от което най-много се нуждаем, е чувството за връзка и принадлежност, усещането, че сме важна част от цялото, наречено семейство. Тази нужда от принадлежност, връзка и любов продължава цял живот и привикването към лоша връзка или отчуждение от хората значително обеднява вътрешния ни живот и ни ограничава в изразяването и изживяването на себе си.

2. Сила, важност, компетентност

Въпреки че за мнозина думата „власт“ е отблъскваща или свързана с нещо негативно, усещането, че можем да направим нещо и да имаме самочувствие, е важно за всеки. Много хора са склонни да характеризират нуждата от значимост като нещо егоистично и лошо, но желанието да бъдем важни за нашите роднини и приятели и желанието да оставим някаква важна следа в живота – било чрез амбиция, било чрез потомство – е съвсем естествено.

Инвестирането на усилия в развитието на една или повече от вашите способности също допринася за доброто чувство в дългосрочен план. Това не е в съответствие с „краткосрочния възглед“ за постигане на удоволствие, защото „краткосрочно“ можем да свържем доброто чувство с незабавно удоволствие – сън, разходка или гледане на телевизия. Независимо дали става дума за развитие на работното място или, да речем, да се научим да свирим на китара, чувството за компетентност е незаменимо и е пряко свързано с вярата, че сме уникални и че себerealизацията е възможна в света такъв, какъвто е.

3. Свобода, автономия

Тази нужда предполага, че ние избираме собственото си поведение, че имаме чувство за свобода на мисълта и избора и че не сме контролирани от никого.

Лесно е да забравим за нуждата от свобода и автономия.

Когато станем родители, ние сме по-наясно от всякога какво означава да си свободен. Свободни да се движите, свободни да избирате как да прекарвате времето си, да структурирате деня си според собствените си желания, свободни да избирате собственото си поведение и мнение. С раждането на дете това вече не е така. Родителството носи ново усещане за радост от присъствието на детето, но и чувство за загуба на контрол, свързано с тази нужда. Вземането на родителски решения не зависи само от нас, а изисква съгласуване с мнението и ценностите на партньора.

4. Забавление, учене

Много от нас, особено когато станат родители, лесно забравят за тази нужда, а всъщност тя е от съществено значение за създаването и поддържането на добро усещане в преживяването на себе си и собствения ни живот. Забавлението твърде често се отъждествява с лекомислието, а ученето се възприема като задължение, което приключва с края на училището. Малцина биха се съгласили, че нуждата от забавление е една от основните психологически потребности, която ни освежава, разтоварва и ни дава енергия за сериозни житейски задачи. Ето защо е важно забавлението (до известна степен, разбира се) винаги да е част от живота. Както и ученето. Изследването на света и придобиването на нови знания ни поддържа любопитни, което в този контекст може да се разбира и като синоним на жизненост.

Значението на цялото

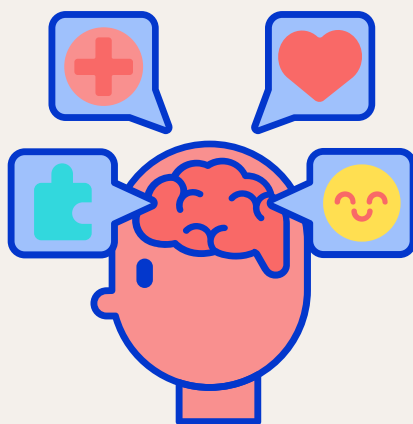
За да създадете и поддържате добро усещане в изживяването на себе си и собствения си живот, е важно да се погрижите и за четирите психологически потребности, защото те са взаимосвързани.

Задоволявайки нуждата от власт, ние спираме да се чувстваме зависими или слаби, което автоматично ни помага да изразим по-лесно нуждата си от свобода и автономия.

Задоволяването на нуждата от свобода и автономия, от друга страна, ни отваря към забавления и нови преживявания, а задоволяването на нуждата от забавление и учене ни кара да се социализираме и да споделяме нашите нови знания с другите.

Това е един от начините, по които тези психологически нужди са свързани. Те си влияят на много нива, преплитат се и зависят една от друга. Когато една част от цялото е пренебрегната, това засяга други области.

В родителството една от тези четири психологически потребности често се пренебрегва за дълго време, особено нуждата от власт (която най-често постигаме чрез работата си и на работното си място) и нуждата от забавление и учене. Изследването на собственото отношение към тези четири психологически потребности ни помага да разберем дали сме пренебрегнали някои от частите на това цяло и по този начин предотвратяваме родителското прегаряне и същевременно засилваме психологическата устойчивост.



4.А.2. Инструменти и практики

Днес съществуват различни терапевтични школи и направления, в рамките на които можете да намерите прости, практични упражнения и техники, които помагат да се разпознаят и задоволят изброените човешки потребности, да се засили психологическата устойчивост и да се предотврати прегарянето на родителите.

Ключът е да знаем и обсъждаме връзката между физиологичните реакции и телесните усещания, които изпитваме в определен момент, с приятните или неприятни емоции, които изпитваме, мисловните процеси, които автоматично протичат в момента, и нашите реакции в определена ситуация. Осъзнаването на всички аспекти на себе си ни дава възможност да разпознаем кои от нуждите ни не са задоволени или не са задоволени в достатъчна степен и отваря възможността за съзнателен избор на най-добрия възможен отговор на дадена стресова ситуация.

В съответствие с всичко казано по-горе, ето как би могло да изглежда едно домашно посещение от вас като професионалист по ранна детска интервенция като пример за това как активно да се предотврати прегарянето на родителите.

СТЪПКИ:

1. Проверка на настроението (наличие на приятни и неприятни емоции у родителите в даден момент) при пристигането ви в семейството. Ако родителят има затруднения с това, специалистът моделира гореспоменатото поведение.

Пример: Можете да зададете на родителя въпроса: "Как се чувстваш днес, в този момент?" Посочете една приятна и една неприятна емоция, които изпитвате в момента. За да ви улесня, ще споделя с вас как се чувствам в момента." Професионалистът моделира поведението.

2. Попълване на списък за наблюдение/въпросник на задоволени психологически потребности на родителите.



ПСИХОЛОГИЧЕСКА НУЖДА	ВЪПРОСИ	ОПИСАНИЕ (примери)	СКАЛА (наличие на поведение 0 – 100%)
ПРИВЪРЗАНОСТ/ ЛЮБОВ/ ПРИНАДЛЕЖНОСТ	Как изглежда взаимодействието родител–дете (описание на връзката родител–дете; разстояние/ близост при взаимодействие)		
	Как родителят държи детето?		
	Как родителят говори за детето (тон на гласа, думи, които използва, как нарича детето)?		
РОДИТЕЛСКИ КОМПЕТЕНЦИИ/ ВЛАСТ	Спонтанни реакции на родителите към промени в поведението на детето (успокояване на детето)		
	Как родителите участват в интензивно взаимодействие с детето		
	Поддържане на фокуса върху взаимодействието с детето (насочена осъзнатост на родителите)		
СВОБОДА	Присъствие или отсъствие на това родителите да взимат спонтанна почивка/отдых по време на срещата		
	Самоинициирано активно участие на родителите в определянето на терапевтични цели за детето		
	Интерес на родителите: задаване на въпроси към специалистите по РДИ относно терапевтичния процес, дейности, цели, напредък...		
ЗАБАВЛЕНИЕ	Родителят играе ли си с детето? Как играе с детето?		
	Оценка на играта на родителите		
	Релаксация на родителите по време на играта с детето		

3. Проведете интервю с родителя и сравнете оценката си според приложения списък/въпросник за наблюдение със самооценката на родителя (направена съгласно същия списък).
4. Проследяване на процеса при домашно посещение от специалист по РДИ и при необходимост прилагане на някои от техниките и методите за превенция на родителското прегаряне.

Техники за релаксация

Релаксацията е състояние на умствено и физическо отпускане, при което се чувстваме спокойно и удобно. Състоянието на релаксация е напълно противоположно на състоянието на психофизическо напрежение.

Целта на релаксацията е да се справим с тревожността чрез развиване на осъзнаване и контрол върху реакциите на собственото тяло. Ето защо е необходимо да се научите да разпознавате физическите признаци, за да им въздействате и да ги облекчавате навреме с подходящата техника. За вас като професионалист е важно да знаете, че ранното разпознаване на признаците на тревожност, преди те да станат силно стресиращи, допълнително подобрява резултатите от техниките за релаксация. Тъй като има специфични физически симптоми, които могат да присъстват в тези ситуации, препоръчително е да изберете подходяща техника, т.е. такава, която ще повлияе на промяната в този физически аспект.

В ситуации, които човек смята за заплашителни, той изпитва сензорни реакции на страх и безпокойство. Тези емоции представляват силна стимулация на организма, тоест в тялото ни се активира „алармена система“. Тя служи за осигуряване на защита на организма чрез активиране на допълнителна енергия за „бягство или битка“ в потенциално застрашаващи ситуации. Работата на "алармената система" се проявява чрез различни физиологични промени, като: стесняване на кръвоносните съдове, т.е. повишаване на кръвното налягане, бързо и повърхностно дишане, неравномерен или ускорен пулс, стесняване на зрителното поле, световъртеж, мускулно напрежение, изпотяване, треперене, сухота в устата, студени и изтръпнали пръсти и др., а в дългосрочен план води и до безсъние, болка, умора и изтощение.

Важно е вие като професионалист по РДИ, да подчертаете пред родителите, че има много техники за релаксация и че няма универсална техника, а е необходимо да се намери техника, която работи конкретно за този родител.

• **Релаксация чрез дишане**

о **Коремно дишане** – Когато вие като професионалист, разпознаете, че родителят, който седи срещу вас или до вас, е разтревожен, трябва да знаете, че той/тя диша учестено и през горната част на тялото (гръдния кош), което при липса на физическо активизиране води до дисбаланс в нивото на кислород и CO_2 ($\text{O} > \text{CO}_2$). Коремното дишане балансира нивата на кислород и CO_2 чрез прилагане на по-бавно и по-дълбоко дишане (корема). Чрез забавяне и по-спокойно дишане, ние повлияваме забавянето на сърдечния ритъм и контролираме други физически симптоми на тревожност. Вдишвайки въздух през носа, избутваме корема навън и изтегляме въздух в долната част на белите дробове. При вдишване и издишване държим ръката си на корема. Най-добрият подход е след като кажете на родителя какво сте забелязали в конкретния момент от домашното посещение (неговата тревожност, възбуда или дистрес), да моделирате коремно дишане и да го поканите да го направи заедно с вас. Например „Забелязвам, че сте малко разтревожен/разстроен в момента. Опитайте се да поемете дълбоко въздух през носа си и бавно да издишате през устата си. Сега ще направя същото, за да можем да продължим заедно за няколко вдишвания и издишвания. След това ще продължим откъдето спряхме“.

о **Задържане на дъха** – можете също така да моделирате родителя да вдишва през носа, броейки до 3 и изтегляйки въздуха в долната част на белите дробове. Въздухът трябва да се задържи, докато се брои до 3, а след това да се изпусне дъх през свити устни, като си казваме „отпусни се“.

о **Ритмично дишане** – при тази техника вдишваме през носа, като броим до 3 или 6, в зависимост от това кое е по-удобно. Издишайте през носа в същия брой, без да задържате дъха между тях. Трябва да дишате така няколко минути.



За да прилагате ефективно техниките за релаксация, е необходимо да ги усвоите правилно, като ги практикувате първо в състояние на баланс или спокойствие. След като ги практикувате, е необходимо да ги прилагате редовно. За вас като професионалисти е важно да опитате описаните техники, преди да се опитате да ги моделирате при домашно посещение пред родители, така че като професионалисти да имаме личен опит как тези техники работят върху нас самите.

а) **Техники за осъзнаване** – базово осъзнаване на собственото дишане, сетивните стимули, идващи отвън и собствените телесни усещания.

*Пример за упражнение за осъзнаване: Триминутна медитация
Пространство за дишане*

Застанете с прав гръб и уверена стойка в седнало или изправено положение. Можете да затворите очи, ако искате. Насочете вниманието си към вътрешните си преживявания. Запитайте се: "Какво чувствам в момента?" и приемайте всяко обезпокоително или неудобно чувство без осъждане или опит да ги промените.

След това наблюдавайте мислите си. Запитайте се: „Какви мисли ми минават през ума?“ и се опитайте да ги приемете.

Обърнете внимание на всички усещания в тялото си. Отделете малко време, за да сканирате тялото си и да забележите напрежение или скованост. Приемете тези усещания и чувства, без да се опитвате да ги променят.

Преминавайки към следващата стъпка, стеснете фокуса си върху корема, докато дишате. Забележете повдигането и спускането на корема, докато въздухът влиза и излиза от тялото ви. Фокусирайте се върху всеки дъх, за да се свържете с настоящия момент. Ако мислите ви са склонни да блуждаят, внимателно насочете вниманието си към дъха си.

Сега разширете съзнанието си до цялото си тяло, позата и изражението на лицето си, докато дишате. Ако забележите някакъв дискомфорт или напрежение, фокусирайте вниманието си върху тяхната сила и си представете как дъхът ви навлиза и ги заобикаля. Като приемате тези усещания и като не се опитвате да ги промените, вие създавате пространство за по-лесното им изследване. Когато вече не изискват вашето внимание, върнете се към медитацията си, осъзнавайки цялото си тяло, момент след момент.

б) Техники Време за притеснение

Първа стъпка: Отделете време за притеснение

Един от начините за предотвратяване на родителското прегаряне е да се държат тревогите под контрол. Обяснете на родителя, че той/тя може да постави тревогите под контрол, като създаде време за притеснение. Нека определим времето от деня, което ще бъде посветено само на грижите, да речем „Всеки ден между 18:00ч. и 18:30ч. ще ми дойде времето да се тревожа.“

Кажете на родителя, че е препоръчително това да се случва по едно и също време всеки ден и винаги да е с еднаква продължителност. Когато настъпи определено време от деня, е позволено да мислите за всяка възникнала тревога. Понякога ни е по-лесно да мислим, а понякога е добре да записваме притесненията си (т.е. под формата на водене на дневник), но важното е да запазим притесненията в рамките на това време. Ако се появи притеснение извън определеното време, можете да го запишете или да го запомните, но изчакайте да помислите за него, когато дойде време за притеснение. Ако се появи безпокойство извън времето за притеснение, можете да кажете нещо като: „Притеснявам се, че нещо лошо ще се случи, но има време за притеснение и тогава ще помисля за това, а сега ще се съсредоточа върху дейностите, които правя в момента.“

Стъпка втора: Как да прекарваме времето си в безпокойство

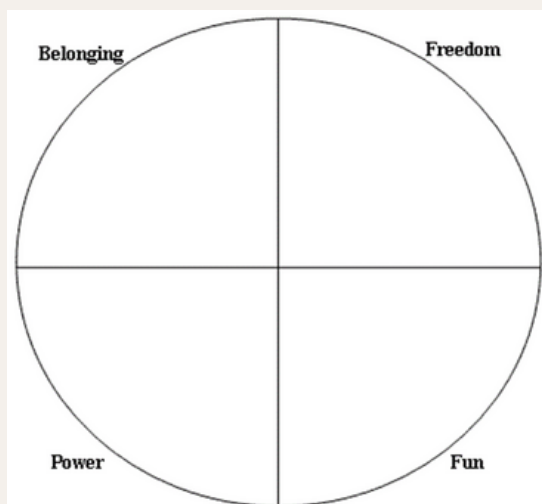
Когато дойде време за притеснение, извлекете максимума от него: през това време вие търсите възможни решения за вашето безпокойство или ако решението не е възможно през това време, вие се посвещавате на приемането на реалността. Изберете една грижа и се запитайте какво можете да направите за този конкретен проблем и след това създайте план за действие. Ако това безпокойство е извън вашия контрол, работете върху това да го приемете и да го оставите да си отиде.

Стъпка трета: Измъкване от времето на безпокойство

Най-предизвикателната част от тази техника е да спрете да се тревожите, след като времето за безпокойство е изтекло. Един от начините да улесните излизането от времето за безпокойство, е да се наградите с преходна дейност, след като определеното време изтече. Нека да е нещо, което обичате да правите, за да се мотивирате да спрете да се тревожите и да се отървете от тези мисли: например да се обадите на близък човек, да отидете на разходка, да гледате хубав филм, да прочетете статия, да отидете на тренировка, да излезете на кафе с приятели и т.н. Подкрепете родителя, като предложите примерни преходни дейности.

Отделете малко време като професионалист, за да обясните на родителите защо този инструмент е полезен.

с) Кръг на психологическите потребности – Опитайте се да помислите до каква степен всяка от четирите психологически потребности, изброени в кръга, ви удовлетворява по скала от 0 – 100%. Говорете с тях какво могат да направят, така че една от четирите потребности да не остане незадоволена дълго време при един от родителите.



ФИГУРА 13. КРЪГ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКИТЕ НУЖДИ

Техники на Фокусирана върху Състраданието Терапия (ФСТ).

Пауза за съчувствие към себе си (дълга версия, 13 минути):

https://www.youtube.com/watch?v=T_80y_CT32c&t=6s

Пауза за съчувствие към себе си (кратка версия, 6 минути):

<https://www.youtube.com/watch?v=3Ax8Y741rxA&t=3s>

ФСТ медитация Любяща доброта към себе си

<https://www.youtube.com/watch?v=mILRWPdQPKs>

ФСТ медитация Омекоти Успокой Позволи

<https://www.youtube.com/watch?v=hmQi3VQCdCQ>

4.В.1. Практики по РДИ и практики, ориентирани КЪМ ЛИЧНОСТТА

Мария Росарио Баетас, Соня Фонтес

1. Практики по РДИ: Семейно ориентиран подход

За да бъде успешна РДИ, тя трябва да бъде местна интервенция, ориентирана към семейството, зачитаща и насърчаваща индивидуалността, предоставяна от трансдисциплинарен екип, който има за цел да овласти родителите, като ги разглежда като център на решенията, необходими за доброто развитие на децата им.

В този контекст **семеен ориентираният подход** е силно препоръчителен. Този подход се състои в признаването, че семейството е основният фактор за напредък и развитие на детето. Насърчава се уважението към избора на семейството и процесите на вземане на решения и се набляга на компетентностите на детето и семейството, както и на партньорството семейство-специалисти. При семеен ориентирания модел връзката между семейството и специалистите се характеризира с партньорство или „власт-със“, връзка, която се появява, когато вземането на решения се споделя от семейството и специалистите, като се вземат предвид компетентностите и на двамата, и когато има пълно споделяне на информация (Simeonsson & Bailey, 1990, Turnbull, Turbiville & Turnbull, 2000). Така и според някои автори (Allen & Petr, 1996, McBride, Brotherson, Joanning, Whiddon & Demmitt, 1993, Turnbull, Turbiville & Turnbull, 2000), семеен ориентираният модел трябва да зачита три основни принципа:

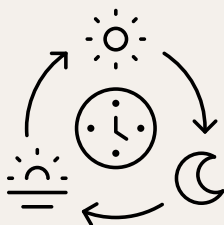
- **Семейството се разглежда като фокус на услугата: това предполага, че притесненията на членовете на семейството могат да станат цел на интервенцията и че силните страни на всеки от членовете трябва да се приемат като ресурси за интервенцията;**
- **Семейството се подкрепя по отношение на вземането на решения: това е от съществено значение, за да може да се установи партньорска връзка между семейството и специалиста, единствената, която позволява на семейството да чувства контрол над ситуацията, като впоследствие позволява неговата автономия от специалиста;**
- **Укрепване на семейното функциониране: това укрепване се постига чрез предоставяне на услуги, които повишават уменията и знанията на семейството, така че те да могат да мобилизират всички свои ресурси.**

Практиката по РДИ, основана на рутини, е основен компонент на модел, съсредоточен върху семейството и общността, който по необходимост дава предимство на идентифицирането на рутинните практики, дейности и събития, които се случват в различните контексти на живота на детето. Важно е да се разбере, заедно със семействата и професионалистите, как протича ежедневието на детето, но също толкова важно е семейството да осъзнае уместността на използването на дейности, които за тях са тривиални (къпане, хранене, смяна на памперса, ходене до тоалетна, обличане, време за лягане...).

Подкрепата по РДИ трябва да се предоставя, когато е възможно, по време на ежедневните дейности и рутини в естествената среда, където децата прекарват по-голямата част от времето си за учене. McWilliam (2003) е разработил работен инструмент (Рутинно базирано интервю), който позволява да се организират и оценят прецизно нуждите на семействата и да се приложи интервенция в рамките на рутините.

Рутините са част от ежедневието на всички нас (McWilliam, 2003). Всички семейства имат свои навици, но тези навици варират от индивид до индивид не само по отношение на идентифицираните дейности, но и по отношение на процеса на изпълнение. Някои ги следват по неизменен и систематичен начин, докато други, въпреки че поддържат модел, са по-гъвкави в прилагането им (Almeida, 2009). Оттук и необходимостта, за всеки отделен случай, да се направи индивидуална и внимателна оценка на рутините за всяко дете.

Рутините, също като живота на хората, не са статични, а динамични и това може да се промени постепенно (раждане на брат или сестра...) или внезапно (болест, загуба на работа...). Базираната на рутини интервенция трябва да бъде достатъчно гъвкава, за да се адаптира към всички обстоятелства, винаги с крайната цел да осигури положително взаимодействие между детето и лицата, които се грижат за него, тъй като децата в ранна възраст учат чрез повтарящи се взаимодействия по разпръснат начин във времето, а не в кратките периоди, в които се извършват интервенциите.



Изследванията показват, че пряката интервенция на специалиста има ограничено влияние върху детето. Напротив, развитието на детето е силно повлияно от неговите родители и уменията, самоувереността и овластяването на родителите и обгрижващите, могат на свой ред да бъдат силно повлияни от интервенцията на специалиста (McWilliam, 2003).

Според Guralnick (2006), успешните програми за ранна интервенция са тези, които идентифицират семейните стресови фактори (потребности от информация, лични, междуличностни и семейни трудности) и след това проектират и прилагат координирана и цялостна интервенция за смекчаване на тези фактори.

2. Семействата като системи, включващи хора: Практика, ориентирана към личността

Практиката, ориентирана към личността, представлява промяна на парадигмата в сектора на услугите за грижи. Това води до промяна на фокуса от професионалиста към лицето, на което се предоставя подкрепа, като им дава възможност да поемат отговорност за собственото си здраве (Leplege et al., 2007; Slater, 2006). Ефективността на този подход изисква фокусиране върху нуждите и желанията на човека, вместо фокусиране върху институционалните стандарти и процедури (Leplege, 2007; Morgan and Yoder, 2012). Прилагането на практика, ориентирана към личността, представлява промяна в мисленето на професионалистите, което предполага промени в начина, по който мислят, докато работят заедно с дадено лице, отразявайки цялостното им отношение, а не техните действия или думи (2000). Sanderson et al. (2004) описва тази практика като баланс, който професионалистите трябва да поддържат между съпричастността към емоциите и тревогите на хората, за които се грижат, и овластяването им да поемат отговорност за своите собствени грижи.

Следните основни характеристики характеризират ориентираната към личността практика:

- Практиката е организирана около обгрижваните лица и техните близки, така че те да определят житейските си цели.
- Използването на инструменти за планиране, ориентирани към личността, цели извличане на информация и обучение чрез споделени действия. Професионалистите, които прилагат тези инструменти, могат да предоставят материали като описание на техните срещи, договори и финансови ресурси за документиране на техните услуги, но основната работа се извършва съвместно с лицето, за което се грижат.
- Този подход може да бъде предизвикателен за преобладаващите поведения и нагласи в една общност, които водят до изключване, сегрегация, засрамващи стереотипи и неравенства за децата с увреждания и техните семейства. Вместо това, той стимулира гостоприемството на общността и насърчава членовете ѝ да подкрепят хората да живеят живота си според своите желания. Използването на този подход предполага предизвикване на яснота, ангажираност и смелост за по-нататъшно подпомагане на хората при дефиниране на техните стремежи и разработване на ефективни начини за справяне с предизвикателства и конфликти.
- Зачитането на достойнството и капацитета на човека на фокус е наложително при прилагане на практики ориентирани към личността.
- Личностно ориентираното планиране трябва да се използва и от професионалисти, за да работят ефективно върху собственото си развитие и подкрепа за себе си. Ако се третира като проста техника, тя няма да предложи очакваните ползи на лицата, за които те се грижат.

Marcenko, Herman и Hazel (1992), Marcenko и Smith (1992) и Trivette, Dunst и Deal (1997) посочват, че програмите за интервенция често отчуждават семействата и дори имат отрицателен ефект върху тях, когато не насърчават пълното им участие във вземането на решения, свързани с услугите, от които се нуждаят, и условията, при които тези услуги ще им бъдат предоставени. Авторите идентифицират три професионални компетенции, които характеризират ефективните помагачи практики: технически способности, релационни практики и практики на участие (Dunst, 1998).

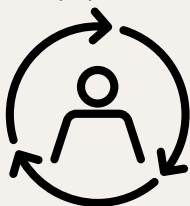


ФИГУРА 14 – ТРИТЕ КОМПОНЕНТА НА ЕФЕКТИВНАТА ПОДКРЕПА (DUNST, 1998)

В съгласие с тази идея, докладът на проекта РДИ без бърнаут от оценката на нуждите на родителите и специалистите относно прегарянето заключава, че ефективният подход при ранната детска интервенция изисква повече от технически умения. Той предполага емпатично разбирателство, здрави взаимоотношения между семейството и специалистите и дълбоко разбиране на функционирането на детето и семейството.

Както вече беше посочено, в РДИ фокусът на семейно ориентирания подход трябва да бъде върху овластяването и подкрепата на членовете на семейството да се включат активно в процесите, за да получат желаните ресурси и да постигнат определените от тях цели. Начинът, по който се извършва интервенцията, има голямо влияние върху степента, до която се постигат целите на интервенцията, като участие на семейството, чувство за компетентност и овластяване на семейството.

Професионалистът трябва да е запознат с различни модели на подкрепа, за да избере този, който най-добре пасва на работните условия. Инструментите за планиране, ориентирани към личността, въпреки че се намират в различни стилове, всички те споделят обща основа от ценности или вярвания, които поставят акцент върху обучението и прилагането на лични компетенции като саморефлексия, комуникация и текуща супервизия, което е много полезно за справяне с взискателните и сложни предизвикателства, които РДИ поставя като една от най-сложните био-психо-социални услуги (Pretis, 2016 в РДИ без бърнаут „Доклад от проучване за оценка на нуждите на родителите и специалистите относно прегарянето“). Професионалистите по РДИ трябва да подобрят релационните практики, като активно слушане, емпатия, честност, разбиране, интерес, вярвания в семейната компетентност/способности и практики на участие, сред които: отговорност/гъвкавост, участие на семейството, сътрудничество, обсъждане на опции за интервенция, споделяне на информация, решения, взети от семейството. Като професионалист по РДИ, който възприема практики за планиране, ориентирани към личността, вие трябва да развиете специфични черти, за да улесните използването на инструменти, ориентирани към личността, и процеса за събиране на подходяща информация.



Според Amado и Mc Bride (2001) добрият фасилитатор, който прилага инструменти за лично ориентирано планиране, трябва:

1. Да бъде ангажиран с философията за планиране, ориентирана към личността.
2. Да има всеобхватни и задълбочени познания за характеристиките и ценностите, които са в основата на планирането, ориентирано към личността.
3. Да бъде отдаден и да подкрепя процеса на лично ориентирано планиране.
4. Да има задълбочено разбиране и познаване на техниките на лично ориентираното планиране, включително:
 - Ефективна подкрепа на личността, която е на фокус.
 - Подходящо включване на съответните членове на групата.
 - Култивиране на среда, която насърчава творчеството.
 - Притежаване на графични умения.
 - Демонстриране на умения за фасилитиране на група.
5. Да насърчава хората, идентифицирани в кръга за подкрепа, да следват последователно плана за действие, резултат от процеса на лично ориентирано планиране.
6. Добрият фасилитатор е: уверен в себе си, добър слушател, гъвкав, искрен, неосъдителен, гостоприемен.



ФИГУРА 15. КАЧЕСТВА НА ДОБРИЯ ФАСИЛИТАТОР

Този раздел хвърля светлина върху концепциите, ценностите и практиките, които са общи и формират неразделна част от всички подходи, ориентирани към личността, тъй като представляват основата на процеса.

4.В.2. Ориентирани към личността инструменти и практики

Инструментите за ориентирано към личността мислене са удобни за потребителя шаблони, които професионалистът може да използва за събиране – по практичен и ефективен начин – на информацията относно родител, член на семейството или дори самия себе си. Тази информация помага за разбирането, самоосъзнаването, подобрява комуникацията и обогатява взаимоотношенията.

Практиките и инструментите за мислене, ориентирани към личността, ще ви помогнат като професионалисти да подкрепяте семействата по по-подходящ начин:

Уверете се, че опитът и възгледите на съответното лице и на лицата в неговото/нейното обкръжение, които предоставят подкрепа, са взети под внимание;

Създаване на условия, позволяващи свободно изразяване, открита комуникация и лично разкриване в безопасна среда;

Създаване на непрекъснато подобряващо се подкрепящо взаимоотношение, при което действията се решават въз основа на предишен опит и учене.

Има набор от инструменти за ориентирано към личността мислене, които позволяват на хората да споделят какво е важно за тях, как искат да бъдат подкрепени, какво искат да променят в живота си и как общуват и вземат решения. Следните инструменти обикновено се използват от организациите като част от създаването на култура, ориентирана към личността.

Профил от една страница

Профилът от една страница включва цялата съществена информация за дадено лице на една страница, разделена на три лесни за разбиране секции: какво другите ценят у мен, какво е най-важно за мен и кои са най-добрите начини да ми бъде предложена подкрепа.



ФИГУРА 16. ПРОФИЛ ОТ ЕДНА СТРАНИЦА

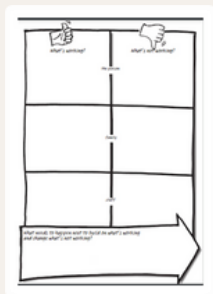
Този инструмент може да се използва от професионалисти, които подкрепят семейството и детето, което им позволява бързо да разберат какво наистина има значение за някого, за да се гарантира, че планирането на услугите за подкрепа е подходящо структурирано, за да отговори на това, което наистина има значение за подкрепяния човек.

Инструмент какво работи/не работи

Този инструмент позволява първо картографиране на текущото състояние на живота на дадено лице и най-вече какво работи добре и какво трябва да се подобри или промени.

Той също така взема предвид личната гледна точка на хората, както и гледните точки на други хора, участващи в живота им.

Този инструмент позволява размисъл върху текущото състояние и започва да разработва резултати и действия, за да гарантира, че желаните промени действително се случват.

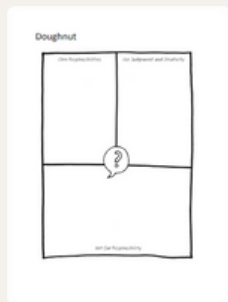


**ФИГУРА 17.
ИНСТРУМЕНТ КАКВО
РАБОТИ/НЕ РАБОТИ**

Чрез включването на гледните точки на различни хора, участващи в живота на човека, този инструмент помага както на професионалиста, така и на участващия човек да идентифицират областите на съгласие и несъгласие. По този начин инструментът разкрива общите точки, за да планира и предостави необходимата подкрепа по начин, който има смисъл за лицето, върху което се фокусира.

Поничката

Този инструмент позволява на човек да разсъждава върху различните роли и отговорности и да идентифицира области, в които може да бъде креативен и да взема решения. Позволява също да се уточнят областите, които излизат извън техния контрол или отговорност.



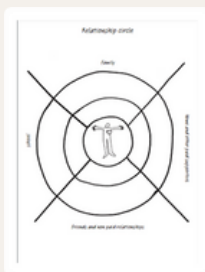
ФИГУРА 18.
ПОНИЧКАТА

Чрез прилагането на инструмента Поничка в конкретни ситуации хората могат да определят възможностите, при които могат да бъдат креативни и иновативни, като същевременно разпознават ограниченията на експериментирането и нещата, които трябва да се правят по предварително определен начин. Най-важното е, че използването на този инструмент може да помогне на хората да осъзнаят какво надхвърля тяхната роля и попада под отговорността на някой друг, което позволява най-доброто използване на ресурсите, за да се създаде среда без бърнаут.

Кръгът от приятели и инструментът Екокарта

Този инструмент, независимо дали се използва от професионалисти за идентифициране на тяхната собствена подкрепяща среда или кръга на подкрепа на лицето във фокуса, предоставя информация, която да се използва за разработване на план за подобряване на условията на живот.

Информацията за прилагането на този инструмент се събира чрез провеждане на разговори и използване на кръга на взаимоотношенията. Чрез този инструмент човек може да картографира важните хора в живота си, които познава, как ги познава, какви са взаимоотношенията между различните хора в живота му и как тази мрежа от взаимоотношения може да го подкрепи, за да постигне стремежите си и да живее смислен живот. Правилното използване на този инструмент дава представа кой е важен за дадено лице и подобрява планирането, като помага да се идентифицират хората, които трябва да бъдат включени в процеса на планиране, разкривайки взаимоотношенията, които се нуждаят от укрепване и подкрепа.



ФИГУРА 19.
ИНСТРУМЕНТ
ПРИЯТЕЛСКИ КРЪГ



ФИГУРА 20.
ИНСТРУМЕНТ
ЕКОКАРТА

Индекс на родителството

Индексът на родителството се основава на световни изследвания и представлява рамка за по-добро разбиране на родителския опит.

Той идентифицира 8 универсални фактора, които влияят положително на родителството. Тези фактори може да се отнасят до трудни финансови или обществени условия, дисбаланс между професионалния и личния живот и различни неща, които често са извън контрола на родителите. Индексът на родителството разкрива фактори, които според възприятията на родителите имат голямо влияние върху родителството – независимо къде живеят те по света – чрез анализиране на отговорите на три ключови въпроса:

1. Като цяло, ще се съгласите ли, че да си родител днес е лесно?
2. Родителството днес пълно ли е с предизвикателства, които надхвърлят вашия контрол?
3. Имайки предвид всичко, чувствате ли се подкрепени в ролята си на родител?

Комбинацията от получените данни и последващия статистически анализ обяснява класацията на страните в Индекса на родителството, който илюстрира осемте универсални фактора, оказващи влияние върху родителския опит днес.



Това са:



ФИГУРА 21. ИНДЕКС НА РОДИТЕЛСТВОТО

- 1. Липса на натиск (вътрешен и външен),**
- 2. Финансова устойчивост,**
- 3. Подкрепа за професионалния живот,**
- 4. Лесно за гледане бебе,**
- 5. Ресурси за здраве и благополучие,**
- 6. Подкрепяща среда,**
- 7. Споделено родителство,**
- 8. Родителска увереност.**

Гореспоменатите осем фактора дават основания за 85% от дисперсията в индекса. Проведени са допълнителни изследвания, за да се идентифицират повече фактори, допринасящи за променливостта. Проучването на глобални данни от предходните пет години, по отношение на икономически, образователни, здравни, демографски променливи и структура на домакинствата, посочва още три фактора, които представляват допълнителни 9%.

Тези фактори са:

- а) Продължителността на платения отпуск по майчинство,
- б) БВП ППС на глава от населението,
- в) Коефициентът на Джини, който измерва неравенството в доходите в дадена страна.

Като цяло проучването представлява 94% от променливостта на индекса по света. Следователно е очевидно, че Индексът на родителството е строга и добре обоснована мярка за „лекотата“ на родителството. За да намерите повече информация относно Индекса на родителството, можете да посетите www.theparentingindex.com.

4.С.1. Приложими практики при работа в групи по РДИ

Николета Йончева, Виргиния Василева, Веселина Тинчева

Да разбираме родителите

Работата с родителите е едно от най-големите предизвикателства в социалните професии. Високите нива на прегаряне сред социалните работници и родителите нарастват. Специалистите по ранна интервенция, които се опитват да следват подход, ориентиран към семейството, могат бързо и лесно да забележат признаците на прегаряне и да мотивират родителите да се грижат не само за децата, но и за себе си. Не трябва да забравяме, че никой не е научен да бъде родител, а нашата задача е да помогнем на родителите да се справят с предизвикателствата в ежедневието си и да помислят за подобряване качеството на живот на своите семейства. Този учебен материал ще ви позволи да помогнете на родителите да опознаят себе си, да се грижат за себе си, а не само за децата си, и да намерят мотивация да продължат напред, справяйки се с трудни мисли и емоции.

Симптомите на родителско прегаряне са по-често изпитвани от майките, отколкото от бащите, като честотата на родителско прегаряне не показва връзка с нивото на образование на родителите (Sorkkila & Aunola, 2020).



Разбиране на нуждите на родителите

Появата на депресивни симптоми и случаи на тежко депресивно разстройство сред родителите на деца с увреждания в развитието отдавна е документирана в науката (McKinney & Peterson, 1987). Факторите, влияещи върху стреса, който родителите изпитват, са свързани с:

- характеристики на детето като възраст, пол, вид на увреждането и тежест на състоянието му,
- социално-демографски променливи като: социална класа, финансови условия и условия на живот и място на пребиваване,
- ресурси и стратегии за справяне, степен на приемане на диагнозата на детето и лично възприемане на стигмата, свързана със състоянието на детето.

Наред с тежестта на отговорността за грижата за дете с увреждания, родителите също се сблъскват с въпроси за бъдещето, когато тях вече ги няма (Beresford, 1994). Проучване на 353 семейства в Обединеното кралство съобщава, че 60% от родителите, които са оценили собственото си физическо здраве като лошо, и 70% от родителите, които са оценили психичното си здраве като лошо, приписват това директно на грижите за детето си с увреждания в развитието (Mencap, 2006). Някои автори съобщават за промени, които са повлияли положително на грижите на родителите за дете с увреждане в три основни области: личностно израстване, подобрени взаимоотношения с другите и промени в духовните ценности (Scorgie & Sobsey, 2000). Проучване на родители на деца със синдром на Аспергер установява, че тези родители също така са преживели много положителни личностови промени, пренастройване на житейските приоритети и цели, по-пълноценни междуличностни отношения и духовно израстване (Pakenham et al., 2004). Животът на семействата, отглеждащи деца с увреждания в развитието, съдържа смесица от разочарования и големи удовлетворения и е важно да ги научим да празнуват високите точки и удовлетворението. Добра практика, която гарантира превенцията на бърнаут, е насърчаването на семействата да водят така наречения Дневник на напредъка. В тетрадка или папка отбелязват по дати малкия напредък в развитието на детето, както и своя личен напредък. В дни на отчаяние и униние те могат да отворят този дневник и да го използват като източник на презареждане на силите си.

Разбиране на подхода на професионалистите в контекста на ранната интервенция

Наред с правото на всяко дете на семейна среда, която подкрепя неговото благополучие и предоставя възможност за пълноценно и хармонично развитие на неговия потенциал, професионалистите, които подкрепят родителите в услугите по ранна детска интервенция, трябва да ги третират като активни партньори, като личности, които вземат отговорни решения за живота си и се справят с обстоятелствата, които са „професионалисти“ по опит и носители на социални права, включително правото на подкрепа, защото са родители. Създаването на подобно партньорство е предпоставка за признаване на опита на родителите и на тяхното познаване на себе си и на собственото им дете. Специалистът не подхожда от позицията на авторитет, който знае правилния начин за възпитание на детето, а признава наличието на несъвършенства и признава, че опитът на родителите е важен източник на знания.

Родителите на деца с увреждания са много по-загрижени за поведението и развитието на детето си, отколкото тези на типично развиващите се деца. Оказва се, че тези родители правят всичко възможно, за да компенсират затрудненията на детето си. Следователно ролята на родител е по-трудна за тях и те са значително по-склонни да посочат, че понякога или често не могат да се справят с нейните изисквания. Те оценяват нивото на стрес, под което живеят, като по-високо и тяхното здраве е по-засегнато от това на родителите на типично развиващи се деца. Ситуацията става особено трудна, когато те не са в добро финансово състояние и това се превръща в обстоятелство, което силно застрашава развитието на детето.



4.С.2. Инструменти и практики

В това, което следва, ще опишем насоки за предотвратяване и ефективно справяне с родителското прегаряне, на които всеки специалист по ранна детска интервенция може да научи родителите, с които работи. Ние също така описваме техники, които са подходящи за прилагане в родителска група за споделяне. Могат да се прилагат в група за родители.

Гимнастическо дишане

Активира се по-дълбоко дишане, усещайки тялото си в пространството:

1. Вдишване – длани събрани на гърдите, лакти повдигнати;
2. Издишване – ръце изпънати напред, сякаш бутате нещо с длани;
3. Вдишване – разтворени встрани ръце, сякаш ще прегърнем някого;
4. Издишване – ръцете се вдигат нагоре и дланите се събират над главата;
5. Вдишване – разтворени встрани ръце, сякаш ще прегърнем някого;
6. Издишване – сгъване в кръста, горната част на тялото е отпусната, ръцете висят свободно;
7. Вдишване – разтворени встрани ръце, сякаш ще прегърнем някого;
8. Издишване – дланите събрани на гърдите, лактите повдигнати.

Техника “Свързване с ресурси” №1

Ресурсите са силните страни на личността, това са качествата, хората, събитията, околната среда, природата, спортът, домашните любимци и т.н., които дават на родителите сигурност, чувство за безопасност, усещане за справяне.

Арттерапевтична техника “Създаване на безопасно пространство” от глина

За предпочитане е тази техника да се провежда от психолог, социален работник или психотерапевт.

Необходим материал: глина или пластилин

Глината отнема част от напрежението, глината е земята, тя може да бъде ресурс, облекчава напрежението. Глината има приятна текстура, пластична е, приятна на допир, подлежи на обработка. Позволява изразяване на спонтанност и трансформация на създадените емоции.

Разпределят се парчета глина или пластилин. Дават се инструкции: Моделирайте вашето безопасно място от глината. След 10 минути лидерът кани някой от групата да представи техния символ, тяхното безопасно място.

Въпроси от фасилитатора:

Къде е това място?

Какво има на това място?

Как се чувствате на това място?

Кой може да влезе вътре? Как?

Кого бихте пунали?

Има ли някой, който не може да влезе, не го пускате?

Какви са звуците на това място?

Какви са ароматите на това място?

Къде резонира в тялото ви, в коя част на тялото усещате своето защитено място?

Какво ви помага да се чувствате сигурни?

Целта е човек да назове и намери ресурсите в себе си, около себе си, човекът се насочва да се свърже с това място, да намери източника, „котвата“ в тялото си. Тези котви означават, че всеки ден човек може да ги използва и когато има безпокойство, те намират това място и се свързват с него, то остава инсталирано, подхранвано в човека. Да насочи човек към това, което е достъпно тук и сега, така че той да се чувства защитен. От това място да има взаимодействие в света и така при общуване с различни хора и проблеми да се чувства защитен. Символът от глина може да се запази и всеки да го постави на място вкъщи или където да го гледа и да черпи чувството за сигурност от него.

Техника “Свързване с ресурси” №2

Необходими материали: хартия, цветни моливи, цветни маркери

На родителите се дават материалите и се дават инструкции да нарисуват картина, в която има три елемента: кораб, буря, фар.

Дават им се 10 минути за работа. Водещият кани някой да представи своята рисунка и задава въпроси:

Опишете какво сте изобразили на рисунката.

Кой е на този кораб?

Какво се случва в кораба?

Кой от пътуващите реагира?

Какво помага на хората на кораба да запазят спокойствие?

Какво се случва в тази буря, във вашата история?

Тази рисунка има ли заглавие?

Какъв е краят на историята?

Какво означава?

До къде стига корабът?

Целта отново е родителят да търси и назовава налични ресурси, спасение, насока.

„Въображението е нашата жизнена и творческа енергия“.



По-долу ще намерите някои техники, които можете да използвате в рамките на вашия РДИ екип, така че професионалистите да могат да облекчат емоционалния дистрес, да бъдат насърчени да изразят своите мисли, тревоги и чувства и да избегнат прегаряне.

В модела на групите за взаимопомощ и превенция на професионалното прегаряне сред специалистите, разработен във Фондация Карин дом – България, се спряхме на оптимален модел, който е описан по-долу:

Групата е от минимум 5, максимум 15 участника. Водещият е психолог с допълнителна квалификация по психотерапия, но след запознаване всеки друг психолог или социален работник може да води групата. Лидерът разчита на колега, ко-лидер, който може да бъде психолог или социален работник. Участниците в групата са консултанти по ранна детска интервенция (мобилен екип), терапевти с различен профил (психолози, логопеди, специални педагози, ерготерапевти, кинезитерапевти, музикотерапевти, треньори по адаптирано плуване и др.), както и социални работници. Всички вие работите с деца със специални нужди в ранна възраст и с техните семейства на 7-часов работен ден (това може да варира в различните страни), в условия на ниско заплащане и допълнителни стресови фактори от околната среда. Групата се събира еднократно и работи в рамките на 3 часа с кратка почивка от 15 минути. При установена нужда или желание от участниците, групата може да повтори този или друг състав от участници. Целта на групата е да облекчи емоционалното напрежение от работния процес, да идентифицира лични чувства, емоции, преживявания от тези на нашите клиенти чрез дистанциране и освобождаване, да научи техники за справяне в ситуации на лично и професионално прегаряне. В този ред на мисли, участието в повече от 1 група може да има кумулативен ефект и да повиши крайния резултат за всеки участник, но отделните групи са самостоятелни и не следват динамичен план за развитие. Това ви оставя свободата да присъствате или да отсъствате от следващата групово сесия според вашите лични усещания, професионални ангажменти и моментни настроения.

Когато решите, вие сте добре дошли на следващата сесия и можете да се присъедините, без да чувствате, че сте пропуснали нещо от преминала групова среща, към която не сте се присъединили. Участието в групата е доброволно. Присъединявайки се към нея, вие се съгласявате да спазвате следните правила: да присъствате от началото до края на групата без забавяне и без да напускате стаята за телефонни разговори или чат, да спазвате пълната поверителност на споделеното от другите участници, да споделяте своите мисли, чувства и преживявания без груб език, директни обвинения и зачитане на личността на всички останали участници, водещия и ко-водещия.

Техника 1

На участниците предлагаме два пъзела (дървени дъски за враждане тип "Сеген"). Една от частите не пасва. Ние ви казваме да намерите начин да я вградите като всички останали елементи и ви даваме 10 минути, за да го направите. При повече участници играта може да бъде групова. Ако трябва, даваме още време, за да може да се вдигне напрежението.

След това ви питаме как мислите, че се справяте. Задачата има ли решение? Как ви се струва тази задача? Искате ли да продължите? След отговорите посочваме, че често в ежедневието си, с поредица от събития/ситуации, се чувстваме уморени, отчаяни, не виждаме изход, претоварени сме или понякога нещо просто не се случва както сме го планирали или искаме да се случи. Това носи сериозно напрежение, неудовлетвореност, чувство на претоварване, точно както в началните ситуации на синдрома на бърнаут. Можете ли да споделите за ежедневни ситуации, в които сте изпитвали такова напрежение (ЛИЧНО И ПРОФЕСИОНАЛНО) Какво мислите, че може да промени отношението ни към ситуацията?

Тази първа техника може да има продължителност от 1 час до 1 час и 15 минути. В случай, че групата е малка и дискусията/споделянето започне по-рано, може да се допълни със следващата бонус техника. В случай, че времето е запълнено от техника 1, се дава кратка 15-минутна почивка, след което се преминава към техника 2.

Бонус техника: Измерване на емоциите. Това е техника, която ни позволява да открием точното физическо място на дискомфорт, напрежение, да назовем емоцията, за да можем да работим с нея. <https://www.youtube.com/watch?v=5bPzVaxSIQ4> Откривайки дискомфорта си, си спомняме, че можем само да повлияем на възприятието си за ситуацията, да поставим граници, за да не позволим на външното поведение да ни повлияе. т.е. научаваме се как да променим отношението си към ситуацията. Дискутираме върху това.

Техника 2

Водещият държи 2 големи буркана в ръцете си, ко- водещият раздава 30 малки цветни листчета на всички участници (важно е да не са самозалепващи се). Водещият споделя: „Всеки ден работим с хора, които имат затруднения и се опитваме да им помогнем. Напишете на листчетата какво сте дали на потребителите, с които работите като специфична дейност, напишете и чувствата, които са ви обзели, докато сте го правили. Помислете както за положителните, така и за отрицателните си чувства, за вашето удовлетворение, както и за вашата умора Също така запишете какво сте пропуснали да направите за себе си през този период, защото сте били уморени или претоварени, като нарушен сън, отложени срещи с приятели, отложена тренировка поради умора или работа след работно време, през уикенда, или каквото и да е, което съобщавате като пропускане поради прекомерна умора или прекомерна работна ангажираност.“ Време за работа – около 15 минути. След това всеки участник поставя листчетата в буркана, фасилитаторът затваря капака и енергично разклаща буркана, така че листчетата да се разбъркат. Поставя буркана затворен върху малка маса в центъра на кръга.

След това кара участниците да помислят за всички неща, които са правили за себе си в миналото, за да се чувстват по-добре. Кара всеки да напише своите стратегии и техники за почивка и релаксация: разходки, тренировки, срещи с приятели, музика, медитация, йога, четене на книга, посещение на козметик, спа и др. "Опишете също така момент, когато сте успели да приоритизирате нещата, така че във вашия работен график да има достатъчно време да вземете въздух между срещите и във вашето лично време има специално място и време за грижа за себе си."

Всеки записва своите методи и начини за справяне и ги слага в буркана. Време за работа – 15 мин. Водещият затваря буркана, разклаща го и го поставя до другия. Двата буркана са с различен цвят (стъклени или пластмасови, прозрачни) или поне с различен цвят на капака – единият е светъл, другият е тъмен (според материала, с който е напълнен).



Водещият коментира общото количество бележки в двата буркана – къде изглежда, че има повече бележки. Включва участниците в свободна дискусия на тема „колко давам на другите и какво/колко давам на себе си“. Време за групов дискусия – около 30 мин. След това отваря първия буркан и изчита на глас всички листчета, пита участниците дали са се припознали в чуждите листчета. Тук участниците отговарят само с вдигане на ръка. Повече време се отделя на втория буркан – водещият го отваря и с него обикаля кръга, така че всеки участник да бръкне в буркана и да си вземе толкова на брой листчета, колкото е оставил, като се стреми това да са друг цвят листчета (не неговите).

Участниците се подканят да прочетат бележката и да споделят дали самите те са опитвали подобна техника и ако е така, дали е работила за тях или не. Тази дискусия може да продължи около 30 минути. Целта е участниците да излязат от групата с нови идеи за самопомощ в натовареното лично и професионално ежедневие.

Линкове към видеа и подкасти

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&q=burnout+strategies+for+special+needs+therapists&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwi6i9CduMT8AhU5SfEDHdOkBOOQBSgAegQIEBA&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:f542e4e6,vid:ZFeZJ2hC-Rg)

<https://www.mindtools.com/apt37nj/avoiding-burnout?from=shared-link>

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&q=burnout+strategies+for+special+needs+therapists&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwi6i9CduMT8AhU5SfEDHdOkBOOQBSgAegQIEBA&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:a4f1456d,vid:dj13LEs4giY)

<https://youtu.be/G9h5DhKkol8>

<https://youtu.be/GmJTvsBRR88>

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?q=burnout+strategies+for+special+needs+therapists&rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&ei=UUDBY7CXEYWUxc8PhPOOOA&start=10&sa=N&ved=2ahUKEwjwg6G9uMT8AhUFSvEDHYQ5DQcQ8tMDegQIDhAE&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:30274d45,vid:s2loqLHt-s8)

<https://michiganvirtual.org/blog/3-strategies-for-coping-with-preventing-educator-burnout/>

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&q=burnout+strategies+for+special+needs+therapists&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwi6i9CduMT8AhU5SfEDHdOkBOOQBSgAegQIEBA&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:a6f88f1a,vid:Mlpw3Gjq4C8)

<https://youtu.be/bG6vOhwV4AE>

<https://youtu.be/bG6vOhwV4AE>

Инструменти за оценка



4.A. Идентифициране на индивидуалните нужди, ресурси и рискове и техники за превенция на бърнаут в РДИ

1. Обяснете поне две от четирите психологически нужди, описани от W. Glasser

2. Съвържете психологическата нужда и въпросите, които можете да си зададете относно поведението на родителите, докато проверявате как родителите задоволяват своите психологически нужди.

ПСИХОЛОГИЧЕСКА НУЖДА	ВЪПРОСИ
ПРИВЪРЗАНОСТ/ЛЮБОВ/ ПРИНАДЛЕЖНОСТ	Спонтанни реакции на родителите към промени в поведението на детето (успокояване на детето)
РОДИТЕЛСКИ КОМПЕТЕНЦИИ/ВЛАСТ	Заинтересованост у родителите: задаване на въпроси към специалистите по РДИ за терапевтичния процес, дейности, цели, напредък...
СВОБОДА	Релаксация на родителите по време на игра с детето
ЗАБАВЛЕНИЕ	Как родителят държи детето?

3. Проверете дали твърдението е вярно (В) или грешно (Г) и отбележете.

Когато човек е тревожен, той/тя диша учестено и през корема, което при липса на физическа активация води до дисбаланс в нивото на кислород и CO_2 ($\text{O} > \text{CO}_2$).

В / Г

Инструменти за оценка



4.В. ПРАКТИКИ ПО РДИ И ПРАКТИКИ ОРИЕНТИРАНИ КЪМ ЛИЧНОСТТА

1. Проверете дали следните твърдения са верни (В) или грешни (Г) и отбележете.

Семейно ориентираният подход възприема детето като център на услугата.

В - Г

Практиката по РДИ основана на рутини, е съществена част от модела, насочен към семейството.

В - Г

Практиката, ориентирана към личността, включва промяна на фокуса от професионалиста към лицата, на които се предоставя подкрепа, като им дава възможност да поемат отговорност за собственото си здраве.

В - Г

2. Избройте поне четири черти на добрия професионалист/фасилитатор по РДИ:

3. Поничката е (отбележете един верен отговор):

- а) Дихателно упражнение
- б) Малка пържена питка от подсладено тесто.
- с) Инструмент за личностно ориентирано мислене.

Инструменти за оценка



4.С. Приложими практики при работа в групи по РДИ

1. Довършете изречението:

Факторите, повлияващи стреса, който родителите изпитват, са свързани с _____.

2. Поставете номер отпред, така че да подредите в правилната последователност стъпките на гимнастическото дишане

__Вдишване - длани събрани на гърдите, лакти повдигнати;

__Издишване - ръце изпънати напред, сякаш бутате нещо с длани;

__Издишване - събрани длани на гърдите, вдигнати лакти

__Вдишване - разтворени встрани ръце, сякаш ще прегърнем някого;

__Вдишване - ръце отворени встрани, сякаш ще прегърнем някого


__Издишване - ръцете се вдигат нагоре и дланите се събират над главата;

__Издишване - сгъване в кръста, горната част на тялото е отпусната, ръцете висят свободно



__Вдишване - разтворени встрани ръце, сякаш ще прегърнем някого

3. Опишете още една техника, която е подходяща за прилагане в родителска група за споделяне.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПРОФИЛ ОТ ЕДНА СТРАНИЦА

My One Page Profile	Your Name	
	Age Occupation	
What people appreciate about me	What is important to me	How to support me

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ТАБЛИЦА С ИНСТРУМЕНТ “КАКВО РАБОТИ И КАКВО НЕ РАБОТИ”

 <i>What's working?</i>	 <i>What's not working?</i>
<i>the person</i>	
<i>family</i>	
<i>staff</i>	
<i>What needs to happen next to build on what's working and change what's not working?</i>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ЛИСТ С ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ ЗА ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРАНА ПРАКТИКА НА ПРОФЕСИОНАЛИСТИТЕ ПО РДИ

1. Срещнах ли се със семейството?						
2. Мисля ли за детето в контекста на семейството?						
3. Поддържам ли редовна двустранна комуникация със семейството?						
4. Уважавам ли и ценя ли детето като личност?						
5. Уважавам ли и ценя ли семейството?						
6. Смятам ли, че семейството има силата да подкрепя детето?						
7. Идентифицирах ли уменията и ресурсите на семейството?						
8. Действам ли винаги възможно най-честно?						
9. Предлагам ли им варианти по отношение на това, което може да бъде направено?						
10. Чувам ли ги?						
11. Идентифицирах ли задачите за семейството?						
12. Уговарям ли общи решения с тях?						
13. Адаптирам ли се към съвместните заключения?						
14. Предполагам, че носят някаква отговорност за това, което правя за детето им?						
15. Предполагам, че трябва да спечеля тяхното уважение?						
16. Предполагам, че може да не сме съгласни относно това, което е важно?						
17. Мисля, че те могат да се променят?						
18. Опитвах ли се да идентифицирам идеите на родителите за тяхното дете?						

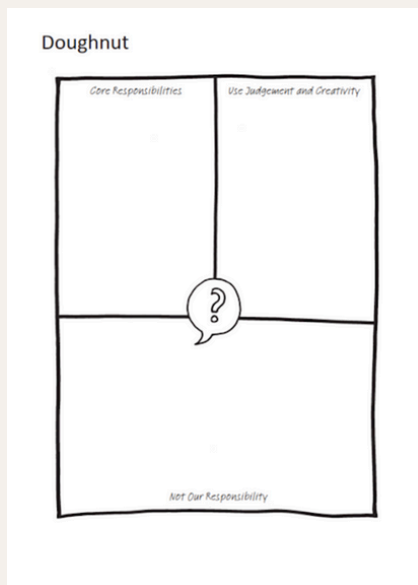
ПРИЛОЖЕНИЕ 4: „РОДИТЕЛСКИ ИНДЕКСЕН ЛИСТ“ ЗА САМОИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РИСКОВЕТЕ ОТ ЛИЧНО И СЕМЕЙНО ПРЕГАРЯНЕ И ЗАЩИТНИТЕ ФАКТОРИ

Индексът за родителство предоставя рамка за разбиране на опита от родителството в живота в различни части на света. Индексът за родителство идентифицира осем универсални фактора, които влияят най-вече върху лекотата на родителството днес. Родителите могат да използват тази таблица, за да характеризират и разсъждават върху собствените си познати контексти пред предпазните и рисковите фактори за прегаряне, които имат и/или трябва да активират.

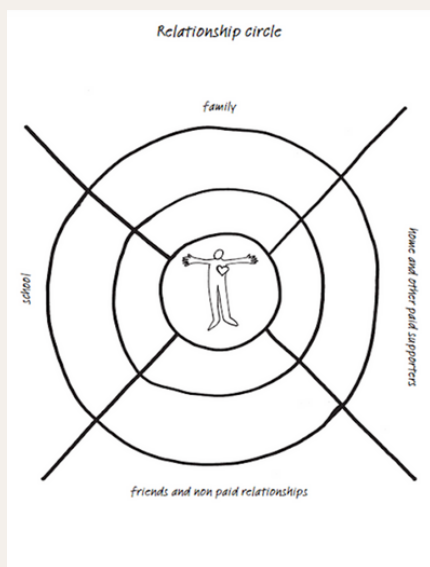
Инструкции: В първия ред въведете вашето име. Започнете с първия фактор в първата колона и поставете 1 в съответното поле, ако отговорът ви е „да“, което означава, че сте се заели с този фактор на родителския индекс, и 0, ако отговорът ви е „не“, което означава, че все още не сте засегнали този фактор на родителския индекс. Обсъждайте и споделяйте резултатите, колкото искате.

ФАКТОРИ НА ИНДЕКСА ЗА РОДИТЕЛСТВО	 Absence of Pressure  Financial Resilience  Supports for Working Life  Easy Baby				 Health and Wellbeing Resources  Supportive Environment  Shared Parenting  Parenting Confidence			
	Липса на напрежение (вътрешно и външно)	Финансова устойчивост	Подкрепа за професионалния живот	Спокойно бебе	Ресурси за здраве и благополучие	Подкрепяща среда	Споделено родителство	Увереност в родителството
Коментари:								

ПРИЛОЖЕНИЕ 5: ПОНИЧКАТА



ПРИЛОЖЕНИЕ 6: ЛИСТ С ИНСТРУМЕНТ “ПРИЯТЕЛСКИ КРЪГ”



ПРИЛОЖЕНИЕ 7: ЕКОКАРТА

 Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância

ECDMAPA

Nome da criança: _____ D.N.: / / Proc. N.º _____

Data: / /



—→ Rotações normais
—→ Rotações fortes
↔ Rotações sustentadas
- - - Rotações intermitentes
⊘ Rotações coordenadas
⊘ Rotações livres ou distantes

Adaptado de Kover 3, Maignan, M. J., Kaufman, R. K., 1997 por Teresa Nunes Marques 2005

© 2005 Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância
Avenida Chile, 1000 - 2120-900 Nova Lusitânia
Tel: 212 21 10 00
E-mail: snti@nacionaleducacao.gov.pt

ЛИТЕРАТУРА

1. ANIP et al. (2015). Práticas recomendadas em Intervenção Precoce na Infância- Um guia para profissionais. Coimbra.
2. Amado, A. N. and Mc Bride, M. (2001), *Increasing Person-Centered Thinking: Improving the Quality of Person-Centered Planning: A Manual for Person-Centered Planning Facilitators*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota, Institute on Community Integration.
3. Beach, M. C., Saha, S. and Cooper, L. A. (2006) The role and relationship of cultural competence and patient-centeredness in health care quality. *The Commonwealth Fund*. October. Vol. 36 Publication No. 960. pp 1-22.
4. Barakat, L. P., & Linney, J. A. (1992). Children with physical handicaps and their mothers: The interrelation of social support, maternal adjustment, and child adjustment. *Journal of Pediatric Psychology*, 17(6), 725-739.
5. Beresford, B. A. (1994). Resources and strategies: How parents cope with the care of a disabled child. *Child Psychology & Psychiatry & Allied Disciplines*, 35(1), 171-209
6. Coyle, J., and Williams, B. (2001) Valuing people as individuals: development of an instrument through a survey of person-centredness in secondary care. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 36.No. 3. pp 450-455.
7. Hauser-Cram, P., Warfield, M. E., Shonkoff, J. P., & Krauss, M. W. (2001). Children with disabilities: A longitudinal study of child development and parent well-being. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 66(3), 1-131.
8. Coyle, J., and Williams, B. (2001) Valuing people as individuals: development of an instrument through a survey of person-centredness in secondary care. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 36.No. 3. pp 450-455.
9. Cunningham, C. and Davies H. (1985). "Trabajar con los padres marcos de colaboración". México. Siglo veintiuno. P.280.
10. Cheshire, A., Barlow, J. H., & Powell, L. A. (2010). The psychosocial well-being of parents of children with cerebral palsy: a comparison study. *Disability and Rehabilitation*, 32(20), 1673-1677. DOI:10.3109/09638281003649920.
11. Dabrowska, A., & Pisula, E. (2010). Parenting stress and coping styles in mothers and fathers of preschool children with autism and Down syndrome. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(3), 266-280. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2010.01258.x.

12. Dunst, C. J. (1998). Corresponsabilização e práticas de ajuda que se revelam eficazes no trabalho com famílias. In L. M. Correia & A. M. Serrano (Org). *Envolvimento parental em intervenção precoce: Das práticas centradas na criança às práticas centradas na família* (pp. 123–138). Porto: Porto Editora.
13. Embleton Tudor, L., Keemar, K., Tudor, K., Valentine, J. and Worrall, M. (1994) *The Person-centred Approach: A Contemporary Introduction*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan
14. Florian & Findler (2001). Mental health and marital adaptation among mothers of children with cerebral palsy
15. Ford, P. (2000) Keeping the person in the centre of nursing. *Nursing Standard*. Vol. 14. No. 46. Pp 40–44.
16. Golembiewski, R. T., & Munzenrider R. F. (1988). *Phases of burnout: developments in concepts and applications*. New York: Praeger
17. Guralnick, M. (2006). Family influences on early development: Integrating the science of normative development, risk and disability, and intervention. In McCartney, K. & Phillips, D. (Eds.), *Handbook of early childhood development* (pp: 44–61). Oxford: Blackwell Publishers.
18. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. DOI:10.1037/0003-066X.44.3.513.
19. Hobbs, J.H. (2009) A dimensional analysis of patient-centered care. *Nursing Research*. Vol. 58. No.1.p.52–62.
20. Lepage, A., Gzil, F., Cammelli, M., Lefevre, C., Pachoud, B. and Ville, I. (2007) Person-centredness: conceptual and historical perspectives. *Disability and Rehabilitation*. Vol. 29. No. 20–21. pp 1555–1565
21. Lunt, J. and Hinz Andreas. (2011). *Training and Practice in Person Centered Planning, a European Perspective*. Experiences from the News Path to Inclusion Project. Ian Allan Printing Ltd, UK.
22. Marcenko, M., Herman, S., & Hazel, L. (1992). A comparison of how families and their services providers rate the family-generated quality of services factors. *Community Mental Health Journal*, 28(5), 441–449.
23. Marcenko, M. & Smith, L. (1992). The impact of a family-centered case management approach. *Social work in health care*, 17(1), 87–100.
24. Mead, N. and Bower, P. (2000). Patient-centeredness: A conceptual framework and review of the empirical literature. *Social Science and medicine*. Vol. 51. No. 7. pp 1087–1110.
25. McCormack, B. (2003b) Researching nursing practice: does person-centeredness matter? *Nursing Philosophy*. Vol. 4. No. 3. pp 179–188.
26. McKInney B., Peterson R. (1987). Predictors of Stress in Parents of Developmentally Disabled Children: *Journal of Pediatric Psychology*, Volume 12, Issue 1, March 1987, Pages 133–150.
27. Mencap. *Understanding learning disability (2006)*. A report on the continuing problem of caring without a break for children and adults with severe and profound learning disabilities https://www.mencap.org.uk/sites/default/files/2016-07/Breaking%20Point%20Families_still_need_a_break%202006.pdf

28. Morgan, S. and Yoder, L. H. (2012) A concept analysis of person-centered care. *Journal of Holistic Nursing*. Vol. 30. No. 1. pp 6-15.
29. O'Brien, John and Lovett, Herb. *Finding a Way Toward Everyday Lives: The Contribution of PersonCentered Planning*. Harrisburg: Pennsylvania Office of Mental Retardation, 1993.
30. O'Brien, J. and O'Brien, C.L. (Eds.) (2000) *The Little Book about Person-Centred Planning*. Canada:Inclusion Press.
31. Rogers, C. R. (2004) *On Becoming a Person a Therapist's View of Psychotherapy*. London: Constable.
32. Sanderson, H., Kennedy, J., Ritchie, P. and Goodwin, G. (2004) *People, Plans and Possibilities:Exploring Person-Centred Planning*. Edinburgh: S.H.S. Ltd.
33. Slater, L. (2006) Person-centredness: A concept analysis. *Contemporary Nurse*. Vol. 23. No. 1. pp135-144
34. Taunt, H. M., & Hastings, R. P. (2002). Positive impact of children with developmental disabilities on their families: A preliminary study. *Education & Training in Mental Retardation & Developmental Disabilities*, 37(4), 410-420.
35. Trivette, C. M., Dunst, C. J., & Deal, A. G. (1997). Resource-based approach to early Intervention In S. K. Thurman, J. R. Cornwell, & S. R. Gottwald (Eds.). *Contexts of early intervention, systems and settings* (pp. 73-113). Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes P. Co.
36. Shaffer, J. B. P., & Galinsky, M. D. (1989). *Models of group therapy* (2nd ed.). Prentice-Hall, Inc.
37. Scorgie, K., & Sobsey, D. (2000). Transformational outcomes associated with parenting children who have disabilities. *Mental Retardation*, 38(3), 195-206.
38. Pakenham K. (2004). *Behaviour Research and Therapy Centre, School of Psychology, The University of Queensland, Brisbane, Qld. 4072, Australia.*
39. Quinton. D. 2004. *Supporting parents' messages from research*. London.Jessica Kingsley
40. Radocaj, T. 2008 *Sto ne znaju i cine roditelji najmlade djece? Diete i drustvo*
41. W. Glasser, (1989.), *Nase osnovne potrebe – snazne sile koje nas gone*. *Socijalna zastita*. 30 – 32, Zagreb
42. Williams, M. Penman, D. (2019.), *Meditacije usmjerene svjesnosti, Znanje*. Zagreb.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Инструменти за оценка – отговори

1. БЪРНАУТ НА ПРОФЕСИОНАЛИСТИТЕ

1. Fill the line with the correct answer:

БЪРНАУТ

ПРОФЕСИОНАЛЕН СТРЕС

Според Montero–Marin et al. (2014) _____ се отнася до хроничен професионален стрес, до прогресивно състояние в резултат на неефективни стратегии за справяне със стресови ситуации, свързани с работата.

2. Прегарянето засяга основно тези, които (възможни са повече отговори):

- а) взаимодействат с хора като медицински персонал, социални работници, терапевти, учители, възпитатели, адвокати и държавни служители
- б) работят самостоятелно в лаборатории
- в) имат много ниски отговорности
- г) помагат и подкрепят хора, които също могат да имат сериозни нужди

3. Изберете вярно или грешно за долното твърдение:

Професионалистите не е необходимо да предоставят емоционална подкрепа на семейства, които преминават през трудно и понякога неочаквано пътуване, когато открият, че детето им има увреждане.

В / Г

Инструменти за оценка – отговори

2.A ЗДРАВИ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Формулата за здравословно работно място на Hassard et al., 2017 е:

- a) здраве на служителите и организационно здраве
- b) здраве на служителите **или** организационно здраве
- c) здраве на служителите **и** конструкция на сградата

2. Какъв вид работни условия на силно свързани с бърнаут синдрома според Eurofound (2018)? Възможни са повече отговори.

- a) любезни взаимоотношения
- b) стресови работни условия**
- c) много ваканции
- d) емоционални работни условия**
- e) уморителни работни условия**
- f) приятни работни условия

3. Изберете една от двете “Дейности за сплотяване на екипа” и обяснете как бихте я използвали във вашата организация.

Инструменти за оценка – отговори

2.В. УСТОЙЧИВИ СЕМЕЙСТВА

1. Изберете вярно или грешно за долното твърдение

Личната или семейната устойчивост е способността да се изправяме пред трудни житейски ситуации и да се справяме с тях, като използваме лични или семейни ресурси, които помагат на нас или нашата семейна система да се изправим срещу промените и предизвикателствата по здравословен и мощен начин.

В / Г

2. Свържете

Последователност	Фокусирайте вниманието на детето върху нещо друго
Позитивна комуникация	Поставете подходящи граници и правила и ясно ги обяснете на детето, като кажете и покажете пример
Позитивно насърчаване	Изслушвайте активно, бъдете открити и уважавайте мнението и чувствата на детето. Рефлектирайте върху това, което детето казва и обяснете чувствата му
Пренасочване	Хвалете и признавайте доброто поведение и действия. Ъсредоточете се върху силните страни и положителното поведение.
Време със	Отстранете детето от ситуацията за предварително зададено време като преди това го предупредите.
Таймаут	Прекарайте качествено време с детето

3. Поставете стъпките от създаването на план за устойчивост в правилния ред като поставите номер пред стъпката

- 2 Идентифицирайте подкрепящи хора около вас
- 6 Изпълнете вашия план за устойчивост
- 3 Идентифицирайте различни стратегии
- 4 Идентифицирайте прозорливостта
- 1 Опишете вашето настоящо затруднение
- 5 Идентифицирайте поведения, ориентирани към решения
- 7 Оценете своя план за устойчивост

Инструменти за оценка – отговори

2.С. ЗДРАВИ ОБЩНОСТИ

1. Изберете вярно или грешно за долното твърдение

Екологичният подход пренебрегва важността на средата, която заобикаля семейството, тъй като те нямат влияние върху начина, по който функционират семейството и индивида, нито засягат развитието на детето.

В / Г

2. Довършете изречението с правилния отговор:

ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА
ТЕОРИЯ ЗА ЕКОЛОГИЧНАТА СИСТЕМА

Според Network, Т. А. Р. (2019), _____ е процесът на предаване на знания и информация по конкретна тема, за да се образуват хората с цел да ги насочи към специфични нагласи, поведение и вярвания.

3. Начертайте и обяснете как Кръгът на подкрепа може да се използва за повишаване на благосъстоянието на човека.

Инструменти за оценка – отговори

3. ТЕХНИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА БЪРНАУТ В РАННАТА ДЕТСКА ИНТЕРВЕНЦИЯ

1. Изберете вярно или грешно за следните твърдения:

Една от най-добрите техники за превенция на бърнаут се счита изграждането на ангажираност.

В Г

Що се отнася до прегарянето, стратегиите за превенция не засягат професионалистите, а само родителите.

В Г

Хората, които са силно ангажирани с работните задачи, се сблъскват по-лесно с различни предизвикателства, които могат да възникнат.

В Г

2. Поставете компонентите на модела на SLA (структуриран подход за учене) в правилния йерархичен ред (от 1 до 4):

2 ролева игра

3 изпълнение и обратна връзка

1 моделиране

4 трансфер и поддържане на знание

3. Попълнете липсващите понятия

В рамките на терапията на приемане и обвързване (ACT) психологическата гъвкавост означава: приемане, когнитивна дифузия, себе си като контекст, ценности, **ангажирани действия** и **настоящ момент**.

Инструменти за оценка – отговори

4.A. ИДЕНТИФИЦИРАНИ НА НУЖДИТЕ, РЕСУРСИТЕ И РИСКОВЕТЕ И ТЕХНИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА БЪРНАУТ В РДИ

1. Обяснете поне две от четирите психологически
нужди, описани от W. Glasser

2. Свържете психологическата нужда и въпроси,
които можете да си зададете за поведенията на
родителите, докато проверявате как родителите
удовлетворяват своите психологически нужди.

ПСИХОЛОГИЧЕСКА НУЖДА	ВЪПРОСИ
ПРИВЪРЗАНОСТ/ЛЮБОВ/ ПРИНАДЛЕЖНОСТ	Спонтанни реакции на родителите към промени в детското поведение (успокояване на детето)
РОДИТЕЛСКИ КОМПЕТЕНЦИИ/ВЛАСТ	Интерес на родителите и задаване на въпроси към професионалистите по РДИ относно терапевтичния процес, дейности, цели, напредък...
СВОБОДА	Релаксация на родителите по време на игра с детето
ЗАБАВЛЕНИЕ	Как родителят държи детето?

3. Проверете дали твърдетето е вярно (В) или
грешно (Г) и маркирайте.

Когато човек е тревожен, той/тя диша учестено и през
корема, което при липса на физическа активация води до
дисбаланс в нивото на кислород и CO_2 ($O > CO_2$).

В / (Г)

Инструменти за оценка – отговори

4.В. ПРАКТИКИ ПО РДИ И ПРАКТИКИ, ОРИЕНТИРАНИ КЪМ ЛИЧНОСТТА

1. Проверете дали следните твърдения са верни (В) или грешни (Г) и отбележете.

Семейно ориентираният подход смята детето за фокус на услугата.

В – Г

Практиката по РДИ, основана на рутини, е съществена част от модела, ориентиран към семейството.

В – Г

Практиката, ориентирана към личността, включва промяна на фокуса от професионалиста към лицето, на което се предоставя подкрепа, като им дава възможност да поемат отговорност за собственото си здраве

В – Г

2. Избройте поне четири черти на добрия професионалист/фасилитатор по РДИ:

3. Поничката е (отбележете един верен отговор):

- а) Дихателно упражнение.
- б) Малка пържена питка от подсладено тесто.
- с) Инструмент за мислене, ориентиран към личността.

Инструменти за оценка – отговори

4.С. ПРАКТИКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА РАБОТА В ГРУПИ ПО РДИ

1. Довършете изречението:

Факторите, влияещи върху стреса, който родителите изпитват, са свързани с **характеристиките на детето, социално-демографските променливи, ресурсите и стратегиите за справяне, степента на приемане на диагнозата на детето и личното възприемане на стигмата, свързана със състоянието на детето...**

2. Поставете номер отпред, за да подредите стъпките на гимнастическото дишане в правилната последователност

- 1 Вдишване – събрани длани на гърдите, вдигнати лакти;
- 2 Издишайте – ръцете се изпъват напред, сякаш бутате нещо с длани;
- 8 Издишайте – дланите събрани на гърдите, лактите вдигнати
- 3 Вдишване – ръце разтворени встрани, сякаш ще прегърнем някого;
- 5 Вдишване – ръце отворени встрани, сякаш ще прегърнем някого
- 4 Издишване – ръцете се вдигат нагоре и дланите се събират над главата;
- 6 Издишване – сгъване в кръста, горната част на тялото е отпусната, ръцете висят свободно
- 7 Вдишване – ръце разтворени встрани, сякаш ще прегърнем някого

3. Опишете още една техника, която е подходяща за приложение в родителска група за споделяне