

АНАЛИЗ

на ситуацията и оценка на нуждите
от обучение в сферата на грижи за
деца в риск в България

Документ № 1_BG_bg

Анализ на ситуацията и оценка на нуждите от обучение в сферата на грижи за деца в риск в България¹

**Проект : « Transfert de la Certification Française
ASSISTANT FAMILIAL – AFUE”
(2009-1BG1-LEO05-01643)**

Институт по социални дейности и практики

Октомври 2010

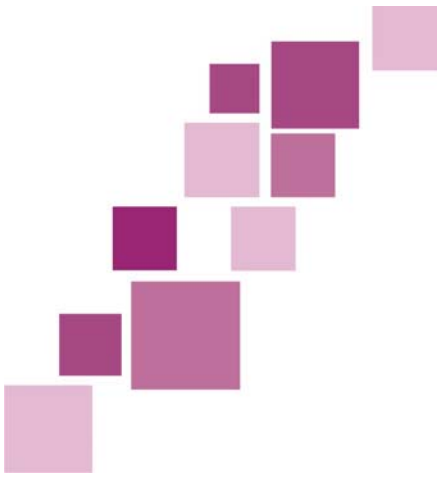
¹ Оригиналното заглавие на френски език е „Etat des lieux et diagnostics des besoins de formation concernant la prise en charge des enfants en détresse sociale en Bulgarie”

СЪДЪРЖАНИЕ

Първа част: МЕТОДОЛОГИЯ НА РАБОТАТА	7
1. Организация на работата при изработване на доклада	23
1.1 Представяне на екипа, включен в проучването	23
1.2 Компетентност на партньорите. Състав и представителност на групата за подкрепа	23
1.3 Трудности и парадокси в процеса на набиране на информацията по отношение на целевите групи. Уместност и ограничения на инструментариума.....	24
2. Източници на информация и инструментариум за набиране на информация	24
2.1. Анализ на документи	24
2.2 Интервюта	24
2.3. Въпросници.....	24
3. Целеви групи на изследването.....	24
3.1. Структури и институции:.....	24
3.2. Индивиди	25
4. Представителност на изследването	25
4.1. Уместност и ограничения на изследването	25
Втора част: РЕЗУЛТАТИ	27
1. Изследване на понятията	29
1.1. Изоставяне	29
1.1.1. Анализ на нормативната уредба	29
1.1.2. Изследване на концепции /понятия/	29
1.1.3. Дефиниране на понятията от гледна точка на приемните родители – данни от проучване.....	30
1.2. Помагашо взаимодействие (Relation d'aide)	31
1.2.1. Понятието „социално подпомагане“	31
1.2.2. Данни от изследването с представители от обучителните организации:	32
1.2.3. Данни от изследването със специалисти от системата за закрила	32
1.2.4. Дефиниране на понятието „помагашо взаимодействие“ от приемните родители – данни от изследването	33
1.3. Социални помощи за деца.....	33
1.4. Наставяване в приемно семейство.....	33
1.4.1. Нагласи на населението към приемната грижа в България.....	33
1.4.2. Условия за предоставяне на услугата „Приемна грижа“	35
1.5. Деца в риск (в социална криза или уязвими).....	35
1.5.1. Законова дефиниция за дете в риск.....	35
1.5.2. Данни за тенденциите при детското население в България	36
1.5.3. Описание на групите на деца в риск	36
1.5.3. Данни от изследване на представители от обучителните организации:	37
2. Законова рамка	38
2.1. Нормативна уредба за закрила на детето	38
2.1.1. Предпоставки за извършване на реформа в политиката за деца в България	38
2.1.2. Приоритети на реформата в България	38
<i>Нормативни уредби:</i>	39
2.2. Нормативна база, свързана с децентрализацията	39
2.3. Права и отговорности на семейството и децата	40
2.3.1. Отговорностите на родителите и на семейството.....	40
2.3.2. Отговорности на родителите и на държавата по отношение на грижата за децата.....	41
3. Политическа рамка	41
3.1. Ориентиране на политиките, ниво на решения и на финансиране	41

3.1.1. Основни политически документи	41
3.1.2. Политическа и нормативна рамка - данни от проучването със специалисти от системата за закрила	42
3.2. Актьори, роли, мисии, действия	43
3.2.1. Основни актьори и техните роли, мисии и дейности.....	43
3.2.2. Резултати от теренното проучване с ръководен персонал - директори на дирекции, на услуги, на отдели за закрила на децата	44
3.2.3. Контрол на предоставяните услуги	45
3.2.4. Взаимодействие между основните актьори в политиките за деца и семейства.....	47
3.2.5. Данни от проучването с ръководните служители в системата за закрила на децата.....	47
3.2.6. Данни за дейността на ОЗД – първо полугодие 2009г.	47
3.3. Финансиране: количествени данни.....	48
4. Количествени и качествени данни от проучването на целевите групи	49
4.1. Общи данни относно целевите групи.....	49
4.1.1. Характеристики на децата в ситуация на изоставяне, социална криза, риск или от уязвими групи	49
4.1.2. Често срещани проблеми сред специалистите - данни от проучването на специалистите от системата за закрила на детето	50
4.1.3. Често срещани проблеми сред приемните родители и професионалистите с най-близка професия до приемната грижа - данни от проучването.....	51
4.2. Проблеми, споделени от децата в риск, участвали в изследването.....	51
5. Описание на възможностите за грижи за деца в риск.....	52
5.1. Логика на посрещане и придружаване в националните структури	52
5.2. Вид на структурите	53
5.2.1. Домове за деца.....	53
5.2.2. Услуги в общността от резидентен тип за деца.	53
5.3. Организация на приемната грижа	54
5.3.1. Нормативна уредба на мярката за закрила „приемна грижа“.....	54
5.3.2. Финансови стандарти към услугата „Приемна грижа“	55
5.4. Местен или национален пример за типовете структури	56
6. Типология на помагачите професии.....	57
6.1. Професионалистите	58
6.1.1. Данни от изследването на ръководния състав в системата за закрила на детето.....	58
6.1.1. Валоризиране на професиите, отнасящи се до социалната сфера	59
6.1.2. Професионалисти, работещи с деца в риск	60
6.2. Професии	62
6.2.1. Типология на професиите, ангажирани с деца в риск	62
6.2.2. Професии в областта на социалната сфера.....	64
6.2.3. Професии в здравеопазването	65
6.3. Професия/длъжност, най-близка до френската професия „семеен асистент“ (l'assistant familial)	66
6.4. Възможности за обучение	66
6.4.1. Политиката за образование и обучение	66
6.4.2. Задължително /първоначално/ обучение.....	67
6.4.2.1. Обучение за професионални приемни родители.....	67
6.4.2.2. Данни от изследването, проведено със специалисти от системата за закрила на деца	67
6.4.3. Продължаващо обучение на персонала	69
6.4.3.1. Характеристики на програмата за продължаващо обучение на професионалното приемно семейство	69
6.4.3.2. Данните от изследването на специалистите в закрилата на децата относно продължаващото образование и обучение.....	69

6.4.3.3. Данни от изследване с представители на обучителните организации по социална работа	71
7. Оценка на нуждите от обучение, свързано с предоставяне на грижи за деца в риск и социална криза	75
7.1. Основните предизвикателства пред страната, свързани с проблематиката на проекта.....	75
7.1.1. Съществуващи принципни/общи постижения	75
7.1.2. Проблемни зони и предизвикателства	76
7.2. Обучение и професионализиране: възможни интервенции за решаване на проблемите	76
7.2.1. Общи мерки и интервенции	76
7.2.2. Нужди от обучение при различните целеви групи	76
7.2.2.1. Нужди от обучение на приемните семейства	76
7.2.2.2. Нужди от обучение на специалистите в системата за закрила	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
БИБЛИОГРАФИЯ	85
РЕЧНИК	87
ПРИЛОЖЕНИЕ №А	90
ПРИЛОЖЕНИЕ № Б	93
ПРИЛОЖЕНИЕ № В	95



Présentation du projet

a) Le contexte et les objectifs.

La Convention des Nations Unies sur les droits des Enfants, texte phare de la protection des enfants, leur reconnaît le droit de vivre dans leur famille. Le placement des enfants en institution ne doit intervenir qu'en dernier recours, en cas de nécessité. Or dans certains pays devenus membres de l'Europe, l'exclusion sociale des enfants, qu'ils soient handicapés, abandon ou plus largement en carence affective ou sociale, et leur placement en institution ont été trop souvent la seule alternative proposée.

Ces pratiques perdurent du fait de pressions économiques et culturelles. Les préconisations du Rapport de l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe du 5 mars 2003 sur l'Amélioration du sort des enfants abandonnés invitent les pays concernés à :

- mettre en place une politique active de désinstitutionnalisation et de restauration des liens familiaux de l'enfant en développant des formules alternatives à l'institutionnalisation qui privilégient le retour des enfants dans leur famille d'origine, la prise en charge des enfants dans des familles d'accueil ou des maisons familiales, la création de centres de jour...
- améliorer de façon systématique la formation des personnels en poste, avec le concours si besoin des partenariats étrangers.

L'Europe centrale et orientale connaît, depuis environ 20 ans, d'importants changements politiques, économiques et sociaux qui ont modifiés en profondeur la répartition des revenus dans la population. Cette évolution, a, dans l'immédiat, porté atteinte à la protection sociale de certains, et notamment des plus faibles : enfants adolescents et personnes âgées.

En Bulgarie, les pouvoirs publics avaient institutionnaliser la pratique du placement des enfants abandonnés, engendrant des conséquences importantes notamment en terme de recrutement de personnel qualifié, qui est resté en nombre insuffisant pour faire face aux besoins spécifiques des enfants. Les autorités Bulgares ont pris conscience de la situation et ont déclaré que la désinstitutionnalisation des enfants était une priorité, et la mise en place de solutions alternatives de prise en charge une nécessité notamment avec la création de centres de jour.

En Roumanie, après une chute importante de la natalité dans les années 60, une politique nataliste à volontairement été instauré par le gouvernement, en l'assortissant de la possibilité pour les familles de placer l'enfant en institution à charge de l'état. (Loi 3/1970 organisant l'abandon des enfants dans les orphelinats). La volonté politique a aidé à reformer des lois existantes sont venues pour abroger la loi sur l'abandon des enfants dans les établissements en 1997.

Cependant, en France, la création du diplôme d'Etat d'assistant familial (DE AF) donne un nouveau statut juridique aux assistants familiaux, il entend améliorer la qualité des prises en charge en étoffant les conditions préalables à l'agrément et le contenu de la formation obligatoire et sécuriser la situation de ces professionnels. Il est entré en vigueur dans son intégralité le 1er janvier 2007, et il vise à permettre aux assistants familiaux, ayant suivi la formation obligatoire prévue à l'article L. 421.15 du code de l'action sociale et des familles, d'obtenir un diplôme professionnel. En France, les 46 800 assistants familiaux agréés en activité accueillent près de 65 000 enfants (soit une moyenne de 1,7 enfant dans chaque famille d'accueil), à la suite d'une décision judiciaire dans 9 cas sur 10. Le diplôme d'Etat d'assistant familial atteste les compétences nécessaires pour accueillir de manière permanente à son domicile et dans sa famille des mineurs ou des jeunes majeurs dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance ou d'un placement judiciaire. La formation qui prépare au diplôme d'Etat d'assistant familial est construite sur la base d'un référentiel professionnel (définition de la profession/contexte de l'intervention, référentiel fonctions/activités et référentiel de compétences) qui structure à la fois la formation et la certification qui atteste l'acquisition des compétences.

L'objectif du projet Transfert de la Certification Française ASSISTANT FAMILIAL – **AFUE** est de former des professionnels de l'accueil familial dans 3 pays (Bulgarie, Hongrie et Roumanie) en transférant les modalités de formation du Titre français d'Assistant Familial.

La mise en œuvre du projet AFUE permettra de professionnaliser les acteurs sociaux. Les assistants familiaux seront ainsi mieux formés, plus compétents, plus efficaces, et mieux à même de traiter la totalité des situations rencontrées. Leurs aptitudes relationnelles et savoir-faire seront renforcés dans la pratique de la communication, de l'accueil et de l'accompagnement, dans leur capacité à réagir face à des situations différentes et d'urgence (observer, analyser, agir) dans leurs connaissances techniques liées à la vie quotidienne (hygiène, confort, sécurité, entretien, alimentation...), dans leurs connaissances scientifiques de base (psychologie, pédiatrie). Les organismes de formation disposeront d'une offre de formation renouvelée, adaptée et pertinente validée dans 4 pays d'Europe (Bulgarie, Roumanie, Hongrie, France).

Ce projet soutient ainsi l'élaboration d'un système de formation intégrant des outils européens communs conçus pour favoriser la transparence et la reconnaissance des compétences. La démarche envisagée par ce projet va introduire la notion de certification des compétences au regard des activités professionnelles requises par le métier d'Assistant familial.

b) Les publics cibles et l'impact.

Les publics visés par ce transfert de diplôme seront :

- Les assistants familiaux des 3 pays partenaires Bulgarie, Roumanie, Hongrie qui ont un besoin important de professionnalisation de leurs pratiques.
- Les formateurs des organismes de formations, qui ont une pratique différente d'un pays à l'autre et qui sont en possession ou non de ressources pédagogiques adaptées.
- Plus largement les publics travaillant dans le secteur social et l'aide à l'enfance

Le public cible final est bien sûr l'ensemble des enfants en situation de détresse sociale à qui la réalisation de ce projet permettra d'être accueillis dans de meilleures conditions et de retisser ce lien social si important pour leur développement.

L'impact sur les travailleurs sociaux :

En ce qui concerne les acteurs de terrain, c'est-à-dire les « travailleurs sociaux », ils seront mieux formés, plus compétents, plus efficaces, et mieux à même de traiter la totalité des situations d'urgences rencontrées.

Cela se traduira par le développement :

- de leurs aptitudes relationnelles et savoir-faire dans la pratique de l'animation, de la communication, de l'accueil et de l'accompagnement
- de leur capacité à réagir face à des situations différentes et d'urgence (observer, analyser, agir)
- de leur capacité de communication sur l'état physique et moral avec les membres de l'équipe « aidante »
- de leurs connaissances techniques liées à la vie quotidienne (hygiène, confort, sécurité, entretien, alimentation...) et du fonctionnement des institutions techniques spécialisées
- de leurs connaissances scientifiques de base (psychologie, pédiatrie) pour travailler efficacement dans des équipes mixtes avec des médecins spécialisés
- de leur maîtrise des méthodes d'apprentissage et des processus de pensée

Impact sur les organismes de formation :

Les organismes de formation seront les utilisateurs directs compte tenu de leurs besoins et de la pénurie actuelle de programmes dans ce secteur. Les organismes prescripteurs et financeurs qui auront été associés aux travaux seront sensibles dans chaque pays à la solvabilité et à la pérennité de l'offre.

Impact sur l'offre de formation professionnelle et la transparence des qualifications : les organismes de formation disposeront d'une offre de formation rénovée, adaptée et pertinente validée dans 4 pays d'Europe (Bulgarie, Roumanie, Hongrie, France)

c) Le partenariat et la répartition des rôles dans le cadre du partenariat du projet.

Les objectifs du projet, la typologie des activités qui sont mises en place pour les atteindre, le nombre mais aussi, la complémentarité des partenaires et organismes d'appui nécessitent une organisation bien structurée et une gestion rigoureuse.

Ceci a fait l'objet d'une réflexion entre les partenaires qui ont convenu le mode de fonctionnement.

Le partenariat est constitué de 11 organismes originaires de 4 pays (Bulgarie, France Hongrie et Roumanie). Il s'agit de centre de formation professionnelle initiale et continue, cabinets conseils, universités, associations, agences nationales.

Les objectifs du projet, la typologie des activités qui seront mises en place pour les atteindre, la diversité des secteurs ciblés, des utilisateurs et des bénéficiaires, le nombre mais aussi la complémentarité des partenaires et organismes d'appui nécessitent une organisation bien structurée et une gestion rigoureuse qui doivent être pensées en amont du projet.

Ceci a fait l'objet d'une réflexion entre les partenaires qui ont convenu du mode de fonctionnement suivant :

- choix d'un organisme « chef de projet », chargé de la promotion et de la gestion scientifique, administrative et financière du projet : P0 : Université de Sofia (Bulgarie)
- choix d'un organisme « coordinateur général » en charge de la coordination générale du projet entre les différents partenaires qui seront le relais du chef de projet : P4 : GIP FIPAG (France)
- Choix dans chacun des pays autres que la Grèce, d'un organisme « chef de file » qui sera relais du coordinateur général. Il aura en charge la coordination des actions à mettre en œuvre dans la réalisation des objectifs tout au long du projet dans son pays. P5 : GRETA NORD ISERE pour la France, P2 : SAPI pour la Bulgarie, P10 : Association PARTENER pour la Roumanie, P7 : Université de Pecs pour la Hongrie
- Choix d'un organisme « évaluateur externe permanent » du mode de fonctionnement du projet, des méthodologies utilisées, des résultats obtenus, en particulier des produits élaborés et de leur valorisation. Le choix s'est porté sur l'organisme GRETA VIVARIS PROVENCE. Il sera chargé durant tout le projet du contrôle qualité.
- Choix d'organismes experts chargé des travaux de recherche et de production en rapport direct avec les chefs de file de chaque pays

Le partenariat du projet a été constitué des organismes suivants:

BULGARIE :

- Université «St Kliment d'Ohrid» de Sofia (Promoteur du projet)
- Institut des Activités et des Pratiques Sociales (SAPI)
- Agence nationale pour l'assistance sociale
- Agence nationale pour l'éducation et la formation professionnelle

FRANCE :

- Groupement d'Intérêt Public - Formation et Insertion Professionnel de l'Académie de Grenoble (GIPFIPAG),
- Greta Nord Isère - Centre de formation continue,
- Greta VIVARAIS PROVENCE (Evaluateur).

HONGRIE :

- Université de Pecs

ROUMANIE :

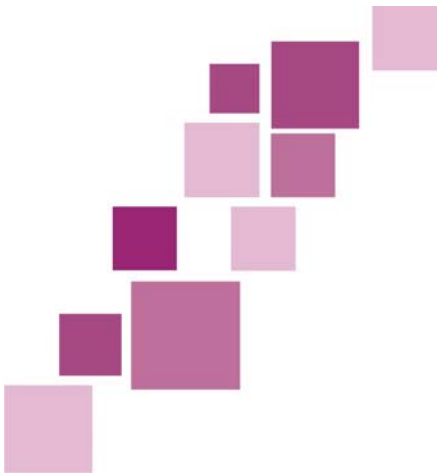
- Association PARTENER - le Groupement d'Initiative pour le Développement Local de Iasi
- Université «Alexandru Ioan Cuza» de Iasi
- Direction départementale pour la protection des droits de l'enfant Iasi

d) Les résultats du projet.

Le projet AFUE permet d'élaborer un corpus d'outils d'ingénierie de formation et des programmes de formation de références européennes. Ce corpus sera disponible en 4 langues (bulgare, français, roumain, hongrois) sous forme d'imprimés et d'un CD-ROM.

Ce corpus d'outils se compose des productions suivantes :

- Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie
- Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Hongrie
- Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Roumanie
- Synthèse européenne des états des lieux et des diagnostics des besoins de professionnalisation en Roumanie, Bulgarie et Hongrie
- Etude des conditions de transférabilité du titre français d'Assistant familial à partir de l'état des lieux et du diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie, Hongrie, Roumanie.
- Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie.
- Synthèse européenne des Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie.
- Référentiels formation des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie (référentiels de certification, programme européen modulaire de formation)
- Synthèse européenne des Référentiels formation des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie (référentiels de certification, offre modulaire de formation)
- Recueil des outils pédagogiques en Bulgarie, Hongrie, France, Roumanie pour la formation des professionnels de l'accueil familial
- Programme européen de formation de formateurs pour le transfert des ressources et des productions réalisées
- Site internet : www.projetafue.eu
- CD ROM „L'accueil familial en Europe”



Méthodologie du projet

Les pays membres de l'Union européenne ont besoin de pouvoir placer des enfants (de 0 à 18 ans) en détresse ou rupture sociale : nous entendons par là : des enfants victimes de déficience parentale affective ou éducative. Les directives des politiques européennes incitent très fortement les pays adhérents à l'Union Européenne à afficher une politique commune de désinstitutionalisation.

Les personnes exerçant auprès de ces différents publics sont pour la plupart des pays, sont pour partie des bénévoles ou des salariés sans réelles qualifications, s'appuyant davantage sur une pratique intuitive que sur un réel savoir faire. Les modes de prise en charge de ces enfants ne sont pas harmonisés au sein des différents pays de l'Union Européenne.

Le projet vise à mettre en place, au niveau européen, une pratique harmonisée de prise en charge des enfants en détresse et d'harmoniser les contenus de formation des professionnels en s'appuyant sur un diplôme français qui reconnaît une pratique professionnelle innovante en terme de prise en charge. Il s'agit d'un transfert du titre d'Assistant familial existant en France vers 3 pays partenaires (Bulgarie, Roumanie et Hongrie), en tenant comptes des spécificités culturelles et autre, afin de parvenir à une harmonisation des pratiques partagée par 4 pays européens répondant à la politique européenne.

Le transfert consistera à mettre à disposition des partenaires roumains et bulgares et hongrois le produit de l'expérience française, le diplôme d'assistant familial. Les partenaires roumains, hongrois et bulgares, pourront s'appropriier tout ou partie de ce diplôme et de ses composantes, et ce, en fonction des enjeux auxquels ils sont confrontés et du cadre réglementaire dans lequel se situe leur action. Les différentes activités prévues dans le projet permettront d'adapter les parties transférées pour que soit pleinement tenu compte des spécificités des contextes de ces trois pays.

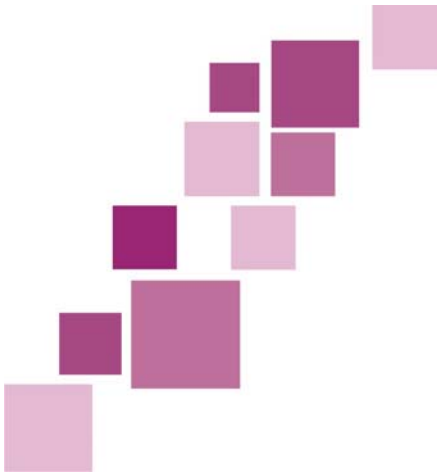
A l'occasion de ce projet de transfert, il sera aussi question de faire partager entre les partenaires européens une même culture pédagogique centrée sur une même approche, "l'Approche Par Compétences" (APC). Cette culture pédagogique commune que véhicule les travaux de la communauté européenne en matière de formation s'appuie sur la recherche de la meilleure adéquation possible entre formation et emploi. Progressivement l'APC s'est construite autour d'une méthodologie qui partant des besoins économiques construit les dispositifs de formation pour qu'ils répondent à ces besoins. L'enchaînement est le suivant: ACTIVITES PROFESSIONNELLES - COMPETENCES REQUISES - CONTENUS DE FORMATION - CERTIFICATION. Le projet permettra à tous les partenaires, notamment à ceux de l'Europe Centrale et de l'Est, de partager cette même vision de la finalité de la formation.

Le projet AFUE vise aussi une transférabilité sectorielle. Une des activités du projet consiste, dans la phase de diagnostic, à identifier les différents cadres législatifs et juridiques de la protection des personnes, dans les pays partenaires. L'étude et les constats liés à la problématique de l'abandon et du risque social pourront faire l'objet d'une diffusion à d'autres secteurs: droit, justice, prévention, médiation. Un transfert pourra s'envisager en direction des nombreux métiers du champ de la santé où la relation d'aide est fortement présente - par ailleurs, l'ingénierie des compétences (modularisation) et l'ingénierie globale du projet sont transférables à tout autre secteur.

Pour réaliser ce transfert il a été jugé nécessaire de :

- Identifier les freins au développement de la relation d'aide dans les différents pays
- Adapter et transférer une ingénierie de formation pour instrumenter les organismes de formation et institutions de type emploi/formation, en vue de professionnaliser les travailleurs sociaux qui ont en charge la relation d'aide.
- Promouvoir une offre de formation adaptée et renouvelée, intégrant les spécificités du public comme moyen de développement de la relation d'aide au service des politiques nationales et européennes de solidarité.
- Mieux conceptualiser les problématiques liées à la l'accueil familial, mieux identifier le réseau des acteurs.
- Consolider les connaissances et faciliter la résolution de problèmes sur ce champ.

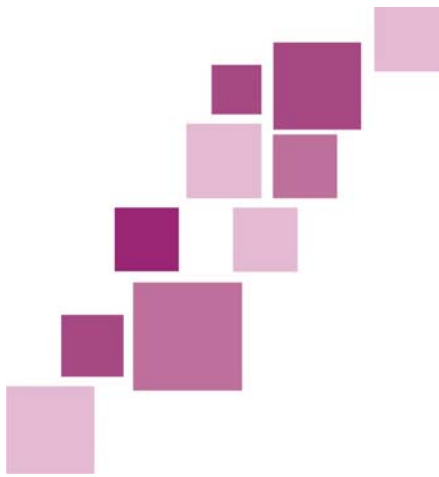
Au terme du projet les partenaires disposeront d'une synthèse européenne (référentiels métiers et formations, programme de formation) pour le métier d'assistant familial. Ce corpus d'outils d'ingénierie de formation sera réalisé à partir des produits qui auront été adaptés en Bulgarie, en Roumanie et en Hongrie.



Les productions du projet

Les productions du projet

No.	Titre du resultat	Codification
1	Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie	1_BG_fr 1_BG_bg
	Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Hongrie	1_HU_fr 1_HU_hu
	Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Roumanie	1_RO_fr 1_RO_ro
2	Synthèse européenne des états des lieux et des diagnostics des besoins de professionnalisation en (Roumanie, Bulgarie et Hongrie)	2_EU_fr 2_EU_bg 2_EU_hu 2_EU_ro
3	Etude des conditions de transférabilité du titre français d'Assistant familial à partir de l'état des lieux et du diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie, Hongrie, Roumanie. Annexe : Guide du transfert.	3_EU_fr 3_EU_bg 3_EU_hu 3_EU_ro
4.1	Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie	4.1_BG_fr 4.1_BG_bg
	Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Hongrie	4.1_HU_fr 4.1_HU_hu
	Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Roumanie.	4.1_RO_fr 4.1_RO_ro
4.2	Synthèse européenne des Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie.	4.2_EU_fr 4.2_EU_bg 4.2_EU_hu 4.2_EU_ro
5.1	Référentiels formation des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie (référentiels de certification, programme européen modulaire de formation)	5.1_BG_fr 5.1_BG_bg
	Référentiels formation des professionnels de l'accueil familial en Hongrie (référentiels de certification, programme européen modulaire de formation)	5.1_HU_fr 5.1_HU_hu
	Référentiels formation des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie (référentiels de certification, programme européen modulaire de formation)	5.1_RO_fr 5.1_RO_ro
5.2	Synthèse européenne des Référentiels formation des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie (référentiels de certification, offre modulaire de formation)	5.2_EU_fr 5.2_EU_bg 5.2_EU_hu 5.2_EU_ro
6	Reccueil des outils pédagogiques en Bulgarie, Hongrie, France, Roumanie pour la formation des professionnels de l'accueil familial	6_EU_fr 6_EU_bg 6_EU_hu 6_EU_ro
7	Programme européen de formation de formateurs pour le transfert des ressources et productions réalisées	7_EU_fr 7_EU_bg 7_EU_hu 7_EU_ro
8	Site internet	www.projetafue.eu
9	CD ROM „Accueil familial en Europe”	



Първа част: МЕТОДОЛОГИЯ НА РАБОТАТА

Първа част: МЕТОДОЛОГИЯ НА РАБОТАТА

1. Организация на работата при изработване на доклада

1.1 Представяне на екипа, включен в проучването

Екипът, който реализира проекта от българска страна се състои от експерти от всички партньори. От страна на СУ „Св. Климент Охридски“ – доц. д-р Нели Петрова-Димитрова, гл.ас.д-р Стефан Семков, гл.ас. д-р Марина Пиронкова, ст.ас. Христина Оцетова, студенти по социална педагогика и социално дело /анкетъори/. От страна на Институт по социални дейности и практики – д-р Надя Стойкова - изпълнителен директор на института и доктор по социална педагогика, Биляна Койчева – директор на център за обществена подкрепа към ИСДП, Яница Неделчева – експерт, Надежда Денева – експерт, и анкетъори. От страна на Националната агенция за продължаващо образование и обучение – Пенка Николова – държавен експерт. От страна на Държавната агенция за закрила на детето – Даринка Янкова – главен секретар, Цвета Антонова – директор на Дирекция „Държавна политика за детето“, Цветелин Кънев – експерт.

1.2 Компетентност на партньорите. Състав и представителност на групата за подкрепа

Партньори по проекта от Българска страна са СУ, ИСДП, ДАЗД и НАПОО. СУ е най-големия университет в страната. Предлага обучение по 88 специалности, разделени в 16 факултета. СУ отговаря за административния, финансовия и педагогическия мениджмънт на проекта.

ИСДП е неправителствена организация, която от 2001 година работи за развитието и усъвършенстването на социалните стратегии и практики в България. Отговаря за осъществяването на проектните дейности от Българска страна и за разпространението на резултатите от трите етапа на проекта в страната.

НАПОО е специализиран орган към Министерски съвет на Република България, който осигурява професионалното образование и обучение на младежи и възрастни, адекватно на потребностите на пазара на труда и развитието на конкурентноспособността на българската икономика. В проекта отговаря за професионализирането на приемната грижа.

ДАЗД е специализиран орган на Министерски съвет за ръководство, координиране и контрол в областта на закрилата на детето. Ролята и в проекта е да окаже съдействие при диагностицирането на настоящата ситуация на помагачното взаимодействие в България и повишаване на качеството на грижата за децата чрез развитието на професионалната приемна грижа.

В процеса на работа бяха проведени 4 работни срещи между българските партньори. Беше формиран „Съвет за подкрепа“ в състав:

- Даринка Янкова – главен секретар на Държавна агенция за закрила на детето
- Цвета Антонова – директор на Дирекция „Държавна политика за детето“ към Държавна агенция за закрила на детето
- Офелия Кънева – директор на дирекция „Закрила на детето“ към Агенция за социално подпомагане;
- Пенка Николова – държавен експерт към Националната агенция за продължаващо образование и обучение;
- Биляна Койчева – директор на Център за обществена подкрепа – гр. София;
- Венета Господинова – директор на Комплекс за социални услуги за деца и семейства, гр. Шумен;
- Яна Станева - директор на Комплекс за социални услуги за деца и семейства, гр. Пазарджик;
- Надя Джунова - директор на Дом за деца „Петко Рачов Славейков“, гр. София;

- Доц. д-р Нели Петрова-Димитрова – преподавател в катедра „Социална педагогика и социално дело“ във Факултета по начална и предучилищна педагогика в СУ;
- Д-р Надя Стойкова – изпълнителен директор на Института за социални дейности и практики.

1.3 Трудности и парадокси в процеса на набиране на информацията по отношение на целевите групи. Уместност и ограничения на инструментариума.

За да стартират теренните изследвания, в България трябва да бъдат изпълнени редица условия. Относно достъпа за интервюиране на деца, настанени в специализирани институции и приемни семейства е необходимо разрешаващо писмо от председателя на ДАЗД. Административният срок за това писмо е 1 месец, което значително забави стартирането на изследването. Подобно писмо е необходимо и за интервюирането на директори на дирекции и служители в сферата на закрила на детето.

Относно целевите групи, голяма част от интервюираните лица смятат, че провеждането на интервютата отнема много време и някои от **въпросите са неясни или извън техните компетенции**.

Въпросникът за деца съвместява въпроси отнасящи се за деца в институции и въпроси за деца, настанени в приемни семейства, което значително затрудни анкетираните деца.

2. Източници на информация и инструментариум за набиране на информация

2.1. Анализ на документи

За анализа на документи бяха ползвани нормативни и поднормативни актове от националното законодателство в сферата на закрила на детето, социалното подпомагане, политиката на заетост, базовото и продължаващо образование и обучение.

2.2 Интервюта

Бяха проведени 71 интервюта с директори на дирекции и социални работници в сферата на закрила на детето на територията на цялата страна /Директори на РДСП; Директори – ДСП; Началник – отдели „ЗД“; социални работници – О“ЗД“/.

2.3. Въпросници

Реализирани са 64 въпросника с деца, приемни родители и центрове за професионално обучение, както и организации, лицензирани да предоставят обучение по приемна грижа.

3. Целеви групи на изследването

3.1. Структури и институции:

- *За социална закрила и за обучение*

В проучването бяха обхванати следните структури и институции: Регионални дирекции – социално подпомагане, Дирекции социално подпомагане и прилежащите Отдели за закрила на детето на територията на София – град, София – област, Перник, Пазарджик, Шумен, Сливен, Силистра, Смолян, Габрово; Областни центрове по приемна грижа – Велико Търново, Габрово,

Смолян и Търговище; Центрове за професионално обучение на територията на гр. София; Неправителствени организации, лицензирани за обучение по приемна грижа.

3.2. Индивиди

- професионалисти (социални работници, приемни семейства, обучители и др.)

Целева група	Брой	Териториален обхват
Директори на дирекции	28	София, Перник, Шумен, Пазарджик, Сливен, Силистра, Смолян и Габрово.
Социални работници	43	София, Перник, Шумен и Пазарджик
Приемни родители	15	София, Перник, Шумен и Пазарджик
Обучители	16	София, Шумен и Пазарджик, Велико Търново, Габрово, Смолян и Търговище.

- Потребители на услуги (деца в риск)

В изследването са обхванати 33 деца и младежи на възраст от 9 до 20 години, които се отглеждат в домове за деца.

4. Представителност на изследването

4.1. Уместност и ограничения на изследването

Представителност на изследването

Изследването е проведено основно в София, където има голям брой деца, отглеждани в институции – 180 деца на възраст от 7 до 18-20 години. В изследването са обхванати деца без ментални увреждания. Това означава, че **близо 20% от децата са обхванати в настоящето изследване** и може да се твърди, че данните имат представителност за София - град.

В изследването са обхванати 33 деца и младежи. От тях само 12% са деца, настанени и отглеждани в приемни семейства. Причините за такъв малък относителен дял на включените в изследването деца от приемни семейства са няколко: първо, ограниченост на инструментариума – използваният инструментариум изисква минимална възраст (10 годишна възраст) на децата, които ще го попълват. Второ, особеностите на приемната грижа в България – тя е все още неразвита и основно се настаняват деца на по-малка възраст между 3 и 6-7 г. настанявания на по-големи деца почти не се предприемат и са много рядко.

- **Организации, предоставящи обучение**

От общо 53 институции в страната, предлагащи обучение по социална работа с деца и семейства в риск и социална работа с деца и възрастни с увреждания и хронични заболявания, са получени **16 интервюта с доставчици на обучение** от градовете София, Перник, Шумен, Пазарджик, Велико Търново, Смолян. Това означава, че **30% от всички доставчици** на обучение по социална работа в страната са обхванати в изследването.

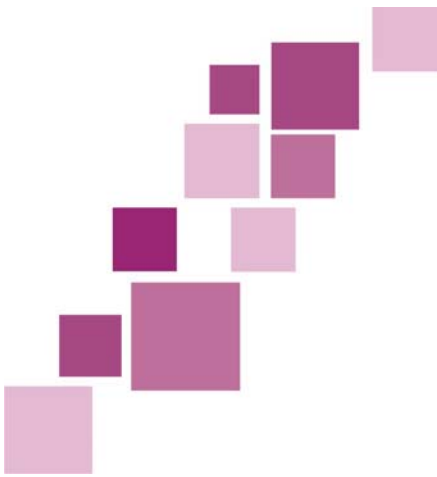
- **Приемни семейства**

В изследването общо са обхванати 15 лица като 12 от тях са приемни родители, а 3 са професия близка до приемната грижа, т.е възпитатели от Център за настаняване от семеен тип. Тъй като към настоящия момент в България има общо 298 приемни семейства, то следва, че в

изследването са обхванати около 4% от всичките приемни семейства в страната. Извадката е формирана на случаен принцип и отразява основните характеристики на генералната популация. В изследването са включени приемни семейства от София, Перник, Пазарджик и Шумен.

Данните показват, че по-голямата част от обхванатите в изследването лица са професионални приемни семейства. Отношението професионални към доброволни приемни семейства е 2,5 към 1, което почти съвпада със съотношението в генералната популация. Характеристиките на изследваните лица са следните: 100% от участниците в изследването са от женски пол; преобладаващата възраст в 70% от случаите е между 40 г. и 62 г., тъй като се работи с малка извадка са пресметнати и другите средни величини за анализ на възрастта - медианата е 49 г., а модата е 49г. и 62 г. Като цяло виждаме, че 2/3 от анкетираните в изследването приемни семейства и професионалисти с близка до приемната грижа професия са в активна работоспособна възраст. Относителният дял на лицата в близка до пенсионната възраст над 60 г. е 23%.

Данните показват, че 70% от анкетираните са ангажирани конкретно с приемна грижа средно между 1 и 5 години. Това съответства и на тенденциите в развитието на приемната грижа у нас, която официално стартира преди 7 години, когато беше нормативно уредена. Данните от АСП показват, че през последните 6 години броят на одобрените приемни семейства се е увеличил почти 8 пъти. А за периода януари-юни 2009 г. професионалните приемни семейства спрямо доброволните също се е увеличил близо 5 пъти.



Втора част: РЕЗУЛТАТИ

Втора част: РЕЗУЛТАТИ

1. Изследване на понятията

1.1. Изоставяне

1.1.1. Анализ на нормативната уредба

В нормативната уредба не съществува правен термин „изоставяне“. Терминът „изоставяне“ се разбира по много и различни начини. Приема се, че децата, които са настанени в институции са изоставени от родителите си и в същото време като основание за настаняването на детето в институцията често се извежда неговото изоставяне.

Обикновено „изоставянето“ се асоциира с отказ на родителите да отглеждат детето си. От правна гледна точка родителите не могат да декларират, че се отказват да полагат грижи за своето дете. Според Семейния кодекс /СК/ родителите са задължени да предоставят издръжка за своите деца, независимо дали са работоспособни и дали могат да се издържат от имуществото си. Родителите дължат издръжка и когато детето е настанено извън семейството.

От юридическа гледна точка родителите имат права и задължения да се грижат за децата си и на практика изоставянето, разбираемо като преустановяване на грижите за детето, не би следвало да е възможно, освен в случаите на осиновяване. Еднократният акт на оставяне на детето „без надзор“ от хората, които упражняват родителски права е престъпление, съгласно Наказателния кодекс /НК/.

Осиновяване. Според българското законодателство родителите могат да декларират съгласие за пълно осиновяване на детето. Именно този документ се асоциира с отказ на родителите да упражняват родителските права и да се грижат за детето си, независимо от факта, че това обстоятелство не фигурира като текст в дадената декларация. Предположението е, че след като родителите дават съгласие други хора да отглеждат детето им, те реално се отказват от него и го изоставят.

От юридическа гледна точка в България единствено актът на осиновяването може да прекъсне връзката между детето и неговите биологични родители. Подписаната декларация за дадено съгласие за пълно осиновяване представлява само предпоставка за осиновяване, което може да не бъде осъществено, ако не се появи готовност от страна на осиновяващ.

Трансформацията на понятията от „дадено съгласие“ в „отказ от права“ обрича на прекъсване връзката между детето и родителите му много преди акта на осиновяването, тъй като специалистите приемат, че родителите са се „отказали от детето“ и спират да работят с тях. Като резултат **в домовете живеят много деца с дадено съгласие за осиновяване, които не са осиновени.** Обществото ги нарича сираци, като в случая понятието „сираци“ отразява един социален феномен – изоставянето и замества юридическата реалност. Независимо, че тези деца на практика са лишени от родителска грижа, от юридическа гледна точка те имат родители и съответно права – напр. ако не бъдат осиновени, имат право да наследяват биологичните си родители, наравно със своите братя и сестри.

Изводи:

- Понятието „изоставяне“ не е ясно формулирано и на практика не представлява правен термин;
- За изоставени се приемат децата с дадено съгласие за осиновяване, независимо от причините, довели родителите до това решение;
- След настаняването в институция има основателен риск от изоставяне на децата, тъй като практиката да се работи с родителите е ограничена и реално се стига до прекъсване на връзките.

1.1.2. Изследване на концепции /понятия/

Как дефинират термина „изоставяне“ специалистите в сферата на закрила на децата? Няма единство при дефинирането на термина. Специалистите отговарят по различен начин, като някои

се придържат към изрази и определения, които черпят от нормативните документи, а други дават свои виждания. Съществува многообразие от формулировки, които могат да бъдат представени от следните примери:

Изоставянето е отказ от страна на родителите да полагат грижи за отглеждането и възпитанието на децата си, да поемат отговорностите, които има всеки родител.

Родители, които са изоставили децата си и нямат възможност и желание да се грижат за тях в семейна среда. Деца, чийто родители, без основателна причина трайно не полагат грижи за тях.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *понятията за деца в риск, в неравностойно положение, деца от уязвими групи*

Важно за очертаване на социалния и институционалния контекст на приемната грижа е да се изяснят понятията за деца в риск, в неравностойно положение, деца от уязвими групи. Поради необходимостта да дефинират **три различни понятия в един въпрос**, в интервюта специалистите най-често обединяват отговорите и чрез изброяване свързват трите групи. Отново няма единство в понятията и се изброяват примери, чрез които да се представи разбиране на проблематиката.

Деца, които произхождат от семейства с нисък социален статус – безработни, живеещи при лоши хигиенно-битови условия. От непълни семейства с един родител или изоставени деца на грижите на близките си, като родителите са абдикирали от отговорността си на родител.

Деца от бедни и необразовани семейства, деца, жертви на трафик, пострадали от насилие, склонявани към проституция, просяка.

Деца в неравностойно социално положение са всички деца, на които са нарушени правата, регламентирани в Конвенцията за правата на децата и Закона за закрила на детето. В тази категория попадат децата: настанени в институции, деца без родители, децата с тежки физически и психически заболявания, деца от бедни семейства, които не им се задоволяват основни жизнени потребности, деца жертва на насилие или свидетели на престъпление, работещите деца и др.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Характеристиките и критериите на които отговаря ситуацията на изоставяне*

Специалистите отбелязват повторението или голямото сходство на първите въпроси и отговорите им по същество повтарят дадените по-горе. Не се разграничават характеристики от критерии и отново нормативните документи са отправна точка при отговорите.

Деца, които не се отглеждат от своите родители, а за тях полагат грижи други лица – семейство на близки, приемно семейство или специализирана институция.

Дете в риск; родители без финансова възможност и подкрепа от близки и роднини, липса на постоянни доходи и подходящи жилищни и битови условия а отглеждане на дете.

Причините, които могат да доведат до изоставяне са комплексни - социално – икономическо положение, социална среда, морални качества от страна на законният представител

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Характеристиките и критериите за „деца в неравностойно социално положение, в риск, от уязвими групи“*

Въпросът не е структуриран и не се разграничават ясно трите групи деца. При така формулирания въпрос отговорите съдържат изброяване на различните случаи и варианти. Отново се посочва повторението на въпроса с предишните.

Деца в неравностойно положение са деца произхождащи от семейства, които нямат възможност да задоволят основните им потребности, да гарантират сигурността им, както и да опазват живота и здравето им при отглеждането им.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

1.1.3. Дефиниране на понятията от гледна точка на приемните родители – данни от проучване

1) Дефиниране на понятието „изоставяне“

Анкетираните участници поставят различни смислови аспекти при дефиниране на понятието „изоставяне“. Най-често, то се определя **през факта на изоставянето** – „изоставен от биологичните родители“ – има 7 отговора, т.е. повече от 50% от анкетиранияте. Вторият аспект при дефиниране на понятието е **през причините за настъпване на изоставянето**, които се обясняват с „незаинтересованост или безотговорни родители“, както и „невъзможност на биологичните родители да полагат грижа“ – 23 % от отговорите. Съвсем малък е делът на отговорилите, които дефинират понятието **през последиците за детето** – „лишено от грижа“, „емоционално, психологически пострадали хора“.

2) „деца в социална криза“, „в риск“, „в уязвима група“?

При определяне на понятията „деца в социална криза“, „в риск“, „в уязвима група“ отново се забелязва, че понятията се **дефинират през характеристики за децата, свързани с техните родители** и грижата за тях. Тук можем да добавим и другата голяма част от отговорите около 45% повтарят посоченото за понятието „изоставяне“ отново през характеристиките на родителите и факта на изоставяне или неполагане на грижа от родителите. Общо тази група отговорили са около две трети от всички анкетирани.

При една трета от отговорите понятията се дефинират през **настъпили негативни последици у децата**.

деца, живеещи в неподходяща среда;
деца на цигани, на болни или починали родители;
деца от проблемни бракове;
деца с вътрешна тревожност и несигурност поради липса на семейна принадлежност;
пострадали от насилие;

Анкетирани приемни родители

Някои от анкетиранияте добавят и своята морална позиция – „не съм съгласна да се изоставят деца в домове“. Не отговорил е само един анкетирани приемни родители.

1.2. Помагащо взаимодействие (Relation d'aide)

Понятието „помагащо взаимодействие“ не съществува нормативно. Терминът, който официално се използва в сегашното законодателство в България, е социално подпомагане. То се изразява в предоставянето на помощи и услуги. Подпомагането цели осигуряване на основни жизненни потребности, основава се на обществената солидарност и предполага възможност за реинтеграция на лицата, които получават социални помощи. Социалното подпомагане се основава на социална работа, като се прилага индивидуален подход и оценка на конкретните потребности на лицата и семействата.

1.2.1. Понятието „социално подпомагане“

Право на **социално подпомагане**² имат българските граждани, семейства и съжителстващи лица, които поради здравни, възрастови, социални и други независещи от тях причини не могат сами чрез труда си или доходите, реализирани от притежавано имущество или с помощта на задължените по закон да ги издържат лица да осигуряват задоволяване на основните си жизненни потребности.

В допълнителната разпоредба на ЗСП е дадено съдържанието на използваните понятия:

- "Основни жизненни потребности" са достатъчно храна, облекло и жилище, съобразно социално-икономическото развитие на страната.
- "Социално включване" е създаването на условия и възможности в най-висока степен за участие на подпомаганите лица в обществения живот
- "Гарантиран минимален доход" е нормативно определен размер средства, който се използва като база за определяне на социалната помощ, с цел осигуряване на минимален доход за задоволяване на основни жизненни потребности на лицата, съобразно тяхната възраст, семейно положение, здравословно и имуществено състояние.

² Закон за социалното подпомагане (ЗСП)

Съгласно логиката на нормативната уредба, държавата гарантира на своите граждани възможност за социално включване, чрез предоставяне на социални помощи, основани на гарантиран минимален доход, който задоволява основните жизнени потребности, разбирани като средства за „достатъчно храна, облекло и жилище“

1.2.2. Данни от изследването с представители от обучителните организации:

Как дефинират *подпомагащото взаимодействие* доставчиците на обучение?

На този въпрос опит за дефиниция са направили 87,5% от участниците в изследването. Като цяло интервюираните са дали различни по обем формулировки – от една дума до разсъждения в няколко изречения, но в съдържателно отношение те се опитват да доловят и да изразят общите характеристики на дефинираното понятие. Прави впечатление, че в някои от отговорите понятието **взаимодействие** е заменено с **взаимоотношение**, което е по-лично и емоционално нюансирано.

Има случаи, в които понятието се разбира само в контекста на обучението – като взаимоотношения, подпомагащи връзката учител-ученик.

Най-общ оправи впечатление, че **няма единно разбиране на понятието** и то се дефинира основно *през разбирането за работа по случай* и то с доброволен клиент. *Основните характеристики*, изведени от интервюираните, са: доверителност на взаимоотношенията; партньорство и активно отношение от страна на клиента; доброволност на клиента; придружаване на клиента и междуинституционално сътрудничество.

Предложените по-долу цитати дават представа за многообразието от отговори, които специалистите формулират.

Подпомагащото взаимоотношение е процес между клиент и професионалист, предполагащ възприемане на клиента от страна на професионалиста като активен субект на своето съществуване, ...

Помагащо взаимоотношение – начален етап от работата по социален случай, в който се изграждат доверителни отношения между потребителя на социални услуги и социалния работник, договаря се взаимодействието и се изясняват ролите.

Помагащо взаимодействие може да има само тогава, когато клиентът е осъзнал необходимостта и я търси. ...

Подпомагащото взаимодействие е дейност на подкрепа и взаимодействие. По отношение на приемната грижа това е взаимодействие в мултидисциплинарния екип, работещ за утвърждаване на този вид услуга ...

Цитатите са от отворен въпрос на интервюта, проведени с представители на обучаващи институции.

1.2.3. Данни от изследването със специалисти от системата за закрила

-Как бихте определили термина „помагащо взаимодействие“

Като ново понятие, „помагащо взаимодействие“ **не се отличава с терминологична установеност и се наблюдават различни дефиниции и обяснения**. Някои са пределни общи – „консултиране и помощ“, или неясни – „ориентация към проблемите и решенията с цел постигане на най-доброто и подходящото за субекта в определена ситуация“, 14% от участниците в изследването не са дали отговор.

Консултация и подкрепа на семейството, с цел подобряване на социалния им статус и възникнали конфликти и кризи в отношенията. Предприемане на мярка за закрила на детето съгласно разпоредбите на ЗЗД.

Помагащо взаимодействие може да има, само тогава когато клиента е осъзнал необходимостта и я търси. Трябва да има доверителни отношения и клиента да се подкрепи в собствения му ресурс за излизане от кризата.

Емпатията е в основата на цялото помагащо взаимоотношение. ... Ориентация към проблемите и решенията с цел постигане на най-доброто и подходящото за субекта в определена ситуация.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Какво развитие са претърпели тези понятия в законодателството и в практиката*

На този въпрос 18,6% не дават отговор, 14% са скептични и според тях няма развитие. Останалите виждат развитието най-вече по отношение на новите услуги, които са регламентирани в законодателството, на оказването на подкрепа в семейна среда/приемна грижа и предоставяне на социални услуги в общността и от резидентен тип, но близки до семейната среда.

Търсене на алтернативна услуга- приемна грижа с цел отглеждане на детето в среда – близка да семейната. Ползване на услуга „Кризисни център“, отглеждане на деца в „Защитени жилища“.

Друг важен фактор за развитие на понятието „помагачо взаимоотношение“ е все по успешното навлизане на социалните услуги за различните рискови групи от обществото.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

1.2.4. Дефиниране на понятието „помагачо взаимодействие“ от приемните родители – данни от изследването

Данните от проучването показват, че анкетираните приемни родители определят **два аспекта от помагачото взаимодействие**: особености на взаимоотношенията с детето и особености на взаимоотношенията с другите участници в процеса. Най-често се определя през взаимоотношенията на обич, близост и приемане към детето и то да го покажеш по естествен начин и съобразно потребностите на детето. Думите, с които го описват са:

<p>Отглеждам го като мое дете; Обич; Начин на живот; Оказване на всякаква подкрепа съобразно нуждите на детето; Нормално съжителство</p>
--

Анкетиранни приемни семейства

Също така част от анкетираните определят помагачото взаимоотношение като част от професионалното общуване с другите участници в процеса на помагане, т.е. като част от „работата в екип“ и „съвместна дейност“ със социалните служби.

1.3. Социални помощи за деца

Подкрепата за детското развитие започва с възможностите на здравното и общественото осигуряване и правото на майката да получава подкрепа за бременността и непосредствено след това. Кодексът за социално осигуряване /КСО/ урежда обществените отношения, свързани с държавното обществено осигуряване при различни обстоятелства, между които бременност и майчинство. Обществено осигуряване е задължително и на практика обхваща всички работещи лица.

Осигурената за общо заболяване и майчинство майка има право на парично обезщетение при бременност и раждане за срок 410 календарни дни, от които 45 дни преди раждането. Осигуреният за общо заболяване и майчинство баща има право на парично обезщетение при раждане на дете за срок до 15 календарни дни, през време на отпуска.

Осигурените лица за общо заболяване и майчинство имат право на парично обезщетение за отглеждане на малко дете, ако имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Обезщетението не се изплаща, ако детето е настанено в детско заведение. Обезщетението се изплаща и на лицата, които ползват отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, настанено по реда на Закона за закрила на детето.

1.4. Настаняване в приемно семейство

1.4.1. Нагласи на населението към приемната грижа в България

През 2006 г. по поръчка на УНИЦЕФ и на ДАЗД екип на Институт по социални дейности и практики ИСДП и АСА (Агенция за сравнителни анализи) проведе национално представително

изследване „Нагласи на населението в Република България към услугата приемна грижа”³. Основните изследователски въпроси бяха свързани с проучване на причините за твърде niskия брой приемни семейства и доколко тази ситуация се дължи на **проблеми в нормативната уредба** (тип приемна грижа, изисквания към кандидатите за приемни родители и др.), на **проблеми при нейното прилагане** (капацитет на структурите, липсваща или неадекватна информационна кампания) или на **нагласи към приемната грижа**, които възпрепятстват развитието ѝ.

Основните изводи от резултатите на изследването:

- *А. Един от основните проблеми за неразвитието на приемната грижа е niskата информираност сред населението, който факт продължава да е актуален и днес.*
- *Б. Готовността на гражданите да станат приемни семейства за кратки срокове е най-голяма и е в противоречие с твърденията на специалистите, работещи по закрила на детето.*

Данните показват, че хората от малките населени места като цяло изразяват по-голяма готовност за приемничество от тези в големите градове. Независимо от условията, биха станали приемни родители между 8 и 12,5% от изследваните.

Приемните родители, които вече имат известен опит са по-готови да приемат различни форми на приемна грижа, обвързана с идеята за временен престой на детето, за друг тип връзки между семейството и детето. Най-готово да приема деца за кратки срокове (почивни дни, ваканции и до един месец) е по-младата част от населението до 37 години. Населението над 50 години предпочита да приема деца краткосрочно.

- *В. Сред населението преобладава позитивна нагласа за отглеждане на деца в семейна среда и отхвърлят институционалната грижа като подходяща*

Хората предпочитат да поверят в случай на нужда своето собствено дете на приемно семейство, което извежда приемната грижа и отглеждането на деца в семейна среда на първо място. Едва около 4% от гражданите предпочитат да дадат децата си в държавни домове интернати, което е сериозна промяна в сравнение с отговори на подобен въпрос в изследването през 2000 г., когато с най-голямо доверие се ползваха домовете за деца.

- *Г. Водещата позитивна мотивация на населението не е финансовата, което е често срещано притеснение сред специалистите.*

Над две трети от населението посочват като силно мотивиращ фактор възможността да направят нещо добро, да помогнат.

- *Д. Страхът от непознатото дете е най-големият задържащ фактор според изследване на мотивацията за приемно семейства сред населението.*

Данните от изследването показват, че сред населението съществува нагласа и потребност да опознаят детето преди да вземат решение. На въпроса „Какви други условия бихте поставили, за да станете приемни родители?” 53,1% от отговорилите посочват това условие на първо място. На второ място е условието „да мога да са избирам детето” – 51,8% от изследваното население.

Факторът „възраст” е от най-голямо значение за мотивацията и готовността на хората да приемат дете и то по-конкретно възможността да подберат възрастта на детето – 46,3% са посочили такава готовност.

Тревожна е **липсата на готовност у хората да приемат деца, които имат заболяване или увреждане и деца с поведенчески проблеми**. Това е най-непредпочитаната група от деца. Хората заявяват по-голяма готовност да подкрепят деца от ромски произход, отколкото деца със заболявания или увреждания и с поведенчески проблеми.

- *Е. Данните от изследването показват, че финансовата мотивация е значим фактор за 48% от населението.*

³ИсДП „Нагласи на населението на Република България към услугата приемна грижа” 2006 г. Обхванати са общо 803-ма респонденти, което отговаря на предварително заложения в методологията обем на изследването. От всички изследвани лица от населението 48,9% са мъже, а 51,1% са жени. Близо 78% от тях са семейни, а 18,1% живеят сами като тук се включва и делът на вдовци, разведени или във фактическа раздяла

Това е резултат, който е предвидим в голяма степен с оглед социално-икономическата ситуация в България.

- *Ж.Капацитетът на системата за закрила за прилагането на приемната грижа се оценява като недостатъчен.*

Резултатите от изследването показват, че има разминаване в оценката за капацитета на отделите за закрила на детето (ОЗД) от страна както на потребителите, така и на партньорите и самооценката на работещите в системата на за закрила на децата. Когато става дума за капацитет в смисъл на компетентност и отговорности, самооценката на ОЗД е по-скоро висока. Когато в понятието се влага смисъл на времеви възможности и човешки ресурси, тогава становището на партньорите в лицето на НПО, които имат опит в развитието на приемна грижа е, че ОЗД нямат капацитет да бъдат основен и единствен орган за развитие на приемната грижа.

Изследването послужи за промяна в нормативната уредба през 2007 г., с която настаняването при близки и роднини се прие като вид приемна грижа, въведе се възможност приемното семейство да участва в избора на дете, преди всичко на неговата възраст, въведе се професионалната приемна грижа и се предостави възможността на външни доставчици да правят подбор, оценка, обучение и подкрепа на приемните семейства.

Практиката показва, че това не е достатъчно, тъй като в крайна сметка договорите с приемните семейства се сключват с държавните структури за закрила, които нямат капацитет и действат по-скоро задържащо. Ето защо с последните изменения в Закона за закрила на детето и Закона за социално подпомагане, предложени от НПО се предвижда услугата приемна грижа изцяло да може да бъде предоставяна от външен доставчик (НПО с лиценз). Към настоящия момент се реализира пилотен проект, финансиран от УНИЦЕФ – България, който има за цел да подкрепи този процес на обособяване на приемната грижа като самостоятелна услуга.

1.4.2. Условия за предоставяне на услугата „Приемна грижа“

В България **формите на приемна грижа** са доброволна и професионална, краткосрочна и дългосрочна и заместваща (за кратко време в рамките на друга грижа или мярка).

Приемната грижа може да бъде предоставяна от организация със статут на доставчик на социални услуги след лицензиране в ДАЗД и получаване на регистрация в АСП. Приемната грижа може да бъде предоставяна и в рамките на Център за обществена подкрепа /ЦОП/, доколкото в описанието на тази услуга фигурира и тази дейност. Към настоящия момент приемната грижа няма самостоятелен финансов стандарт и може да бъде предоставяна в рамките на ЦОП или с проектно финансиране.

Понятието „приемната грижа“ включва дейността на доставчика по организиране на кампании и информационни срещи за набиране на кандидат приемни родители, оценка и обучение, напасване и подкрепа на детето и на родителите. Понятието „приемна грижа“ включва и самото ѝ предоставяне, т.е. работата на приемните родители.

1.5. Деца в риск (в социална криза или уязвими)

1.5.1. Законова дефиниция за дете в риск

Групата на децата се определят като рискова основно поради факта, че те имат нужда от грижа до навършване на възраст, когато могат да живеят самостоятелно. Това ги прави зависими от грижата на възрастните. Съгласно § 1 т. 5 от Допълнителните разпоредби на ЗЗД, дете, което няма родители или е останало трайно без тяхната грижа е "Дете в риск".

На този принцип могат да се обособят следните групи:

- Деца, чиито родители срещат трудности при отглеждането им;
- Деца в риск да бъдат изоставени от своите родители;
- Деца с определена мярка за закрила;
- Деца с нарушен родителски контрол, които не са обект на закрила

1.5.2. Данни за тенденциите при детското население в България

По данни⁴ на ДАЗД продължава неблагоприятната тенденция на абсолютно и относително намаляване на **детското население** в Република България, което показва трайно наложил се процес на застаряване на нацията. Докато през 1989 г. относителният дял на детското население е 25 %, през 2008 г. относителният дял на детското население е 15,7% или 1 336 137 деца при население от 7 606 551 души.

Равнището на **детската бедност** се запазва относително високо и през 2008 г. като равнището на бедност за децата до 15 години е 17.1%, при средно за групата от 16 - 64 г. - 12.5%. Рискът от бедността е най-голям при децата със самотен родител и при децата в многодетни домакинства.

Сериозен проблем е **ранната раждаемост – на майки под 18-годишна възраст** Въпреки повишаването на средната възраст при раждане на първо дете (за 2008 – 25,4 г.), през последните години нараства абсолютният брой и относителният дял на раждания на майки под 15-годишна възраст. Ако през 2002 г. на 1000 живородени деца в страната 4,8 от тях са родени от майки на възраст под 15 г., то през 2008 г. на 1000 живородени бебета вече 5,9 са родени от майки под 15-годишна възраст.

Промените в **детската смъртност** са чувствителен показател за икономическото и културното развитие на обществото. Независимо от положителната тенденция в намаляването на равнището на детската смъртност в страната, тя продължава да е по-висока от тази в другите европейски държави. След достигнатото високо равнище през 1997 г. - 17.5%, коефициентът на детска смъртност непрекъснато намалява и през 2008 г. достига 8,6%, като остава по-висок при някои от етномалцинствените общности и особено при ромите

На фона на общата тенденция за намаляване на детското население в страната, изключително тревожен е фактът, че през последните десет години около 25-30 000 деца не завършват учебната година – това са **отпадналите от училище деца**. През учебната 2008/2009 г. отпадналите и незавършили годината са над 20 000. Изключително неблагоприятно въздействие върху бъдещото развитие оказват увеличаването на неграмотността и влошаването на образователната структура сред младите хора до 24 години.

1.5.3. Описание на групите на деца в риск

- **Деца, настанени в специализирани институции**

Към настоящия момент в страната съществуват следните институции от интернатен тип, в които децата са трайно отделени от семейната среда⁵:

Вид институция	Общ брой	Настанени деца
1 домове за медико-социални грижи за деца на възраст от 0-3 години	32	2421 деца
2 домове за деца, лишени от родителска грижа от 3 до 18 години	80	3876 деца
3 домове за деца с умствена изостаналост и дом за деца с физически увреждания	24 + 1	1419 деца (1002 деца и 417 младежи)
	137	7 716 деца

Проследявайки данните от 2001 до 2009 г., може категорично да се каже, че се утвърждава трайна тенденция към намаляване броя на децата в специализирани институции, но въпреки това техният брой все още е голям.

Основните **фактори, които обуславят настаняването на децата в специализирани институции** от семейства в неравностойно социално положение, са трудностите, които те срещат

⁴ Положението на децата в България - доклад, Антонова, Ц., ДАЗД, 2009

⁵ Положението на децата в България - доклад на ДАЗД, Посочените данни са актуални към месец октомври 2009г.

при отглеждането им (икономически, психологически, социални), съчетани с липсата на достатъчно алтернативни грижи и услуги за детето и семейството. Основните рискове, на които са подложени децата в тези семейства, са свързани с качеството на живот, климата в семейството и достъпа до образование. Най-голям е относителният дял на децата в специализирани институции, които са *от семейства с един родител* – 49%, и децата *от многодетни семейства*, отглеждани в специализирани институции, те са 33% .

- **Деца, жертви на насилие**

През 2008 г. случаите на **насилие над дете**, по които са работили социалните работници от отделите „Закрила на детето“ (ОЗД) в страната, е **1602**. През първото **полугодие на 2009 г. общият** брой на случаите на насилие е 1060. При проследяване на данните в периода 2001 – 2009 г. се установява, че семейното насилие е водещо. Близко **четири от всеки пет случая** на насилие над деца, с които са работили ОЗД през 2008 г., са регистрирани в семейството – 1297 деца или 81% от всички случаи.

Анализът на случаите, по които са работили отделите "Закрила на детето", показва, че при децата, отглеждани в семейна среда най-често се среща физическо насилие и пренебрегването като вид насилие спрямо детето, докато за децата, отглеждани в специализирани институции най-често съществува риск да станат жертва на сексуално и физическо насилие. В училище водещо е физическото насилие. Специализираните органи на МВР са предоставили полицейска закрила на **650** деца.

1.5.3. Данни от изследване на представители от обучителните организации:

Как дефинират деца в социална криза, риск или от уязвими групи доставчиците на обучение? Почти всички интервюирани са отговорили и са дали дефиниция на понятията като по-голямата част от тях се позовават на основни нормативни документи в тази област - Закона за закрила на детето, Конвенцията за правата на децата. Като цяло интервюираните смятат, че поради ситуацията в Р България през последните две десетилетия в категорията **деца в социална криза, риск или от уязвими групи** попадат все повече деца, включително и от социално слаби семейства. Много малка част от интервюираните смятат, че "социална криза" и „дете в риск“ са неясни понятия. Ето някои от отговорите на интервюираните участници в изследването (виж таблицата по-долу).

Деца в социална криза са деца, чийто живот като социални индивиди е затруднен поради финансови затруднения на техните семейства - или по други причини. Тези деца са в нестабилно социално положение, те може да живеят при крайно лоши битови условия, да е невъзможно задоволяването на техни основни жизнени потребности, дори да бедстват.

Деца, чието най-добро физическо, психическо и емоционално развитие не е гарантирано или застрашено по някакъв начин.

Деца, на които са нарушени правата, регламентирани в Конвенцията за правата на децата и Закона за закрила на детето. ...

Дете, което е поставено в ситуация на риск поради някакви фактори. ...

Деца, чиито права са нарушени и се намират в ситуация на риск – изоставени, деца в социални институции, деца, които живеят в семейства, в които се упражнява насилие (върху тях или са свидетели на такова), които са обект на трафик, просеци, скитащи, деца с увреждания и други. Деца, които се нуждаят от подкрепа и гаранция за спазване на техните права.

Цитати от отворен въпрос на интервюта, проведени с представители на обучаващи институции.

2. Законова рамка

2.1. Нормативна уредба за закрила на детето

2.1.1. Предпоставки за извършване на реформа в политиката за деца в България

За старт на реформата в грижите за деца в България се приема 1991 г., когато страната ратифицира Конвенцията за защита правата на детето на ООН. Близко десет години по-късно, след един твърде критичен доклад на Комитета по правата на детето (КПД) на ООН тази реформа започна действително.

През 2000 г. с подкрепата на ПРООН и Световна банка беше проведено национално представително изследване „Социална оценка на грижите за деца в България”.

Изводи от направеното изследване:

1. В България е твърде голям броят на деца, настанени извън семейство. През 2000 г. в страната имаше над 30 000 деца, поверени на държавна грижа. Те намаляха до около 15 000 след приемане на дефиницията на дете в риск и дете в институция.

2. Преобладава интернатен тип грижа за деца в риск. Оказа се, че каквито и трудности или проблеми да има едно дете – липса на семейство или на добра семейна грижа, физическо или умствено увреждане, проблеми в поведението, и пр. отговорът на обществото и държавата беше един – настаняване в дом.

3. Липса на координация в системата за грижи за деца в риск – домовете, като основна форма на грижа бяха на подчинение на пет министерства със съответна нормативна и поднормативна уредба, по правило без връзка помежду им.

4. Ниско качество на грижа – покриват се основно базовите потребности като осигуряване на подслон, храна, достъп до медицински грижи и образование. Лошото качество е свързано с:

- Отдалеченост на домовете от големи населени места;
- Голям капацитет на домовете – най-често над 70 деца в един дом;
- Неадекватна на нуждите на децата методология на работа, живеят в групи, формирани на възрастов признак, което е далеч от естествения живот в семейна среда;
- Голяма продължителност на престой.
- Разпокъсаност на живота и отсъствие на управление на тази разпокъсаност; Липса на връзка със семейството;
- Неадекватна на професионалните функции подготовка на персонала – педагогически, медицински⁶.

5. Лесен достъп до настаняване на дете в дом – изследването показва, че у нас има „широко отворени врати” към домовете. Въпреки направената реформа през 2000 г. с някои от проблемите България продължава да се бори и не е преодолела за периода 2000-2009 г.

2.1.2. Приоритети на реформата в България

Основните приоритети на реформата – деинституционализация на грижите за деца в риск, развитие на алтернативни услуги, базирани в общността, индивидуализиране на помощта и повишаване на качеството на грижите и услугите.

• Промяна в законодателството

Един от инструментите за постигане на приоритетните цели е създаването на нормативна уредба, съответстваща на утвърдените международни практики. Към настоящия момент юридическата рамка на дейностите по закрила на детето в България е представена от Закона за закрила на детето /ЗЗД/ и подзаконовите нормативни актове, свързани с него. Законът е приет през 2000 година, влиза в сила от 01. 01. 2001 година и е променян 17 пъти, като последната промяна е от септември 2009 година.

⁶Оценка на нуждите от обучение на специалистите, работещи с деца и юноши в състояние на изоставяне в България, проект Пеле 2, 2007г. État des lieux et diagnostique des besoins de professionnalisation des acteurs de la relation d'aide aux publiques en situation d'abandon – synthèse européenne www.relais2.eu

Законът урежда правата, принципите и мерките за закрила на детето, органите на държавата и общините и тяхното взаимодействие при осъществяване на дейностите по закрила на детето, участието на юридически и физически лица.

Поднормативни актове, свързани със закрилата на детето

Правилници:

- Правилник за прилагане на Закона за закрила на детето
- Правилник за структурата, организацията и деиността на Националния съвет за закрила на детето
- Правилник за дейността на Съвета по осиновяване

Наредби:

- Наредба за условията и реда за предоставяне на полицейска закрила на детето
- Наредба за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби
- Наредба за условията и реда за осъществяване на мерки за предотвратяване изоставянето на деца и настаняването им в институции, както и за тяхната реинтеграция.
- Наредба за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях
- Наредба за специализирана закрила на деца на обществени места
- Наредба за критериите и стандартите за социални услуги за деца

Нормативни уредби:

- Настаняване в приемно семейство, като мярка за закрила на детето
- Отпускане на социални помощи по Закона за закрила на детето

С влизането в сила на ЗЗД се създават две нива на закрила на детето – национално, представено основно от Държавна агенция за закрила на детето /ДАЗД/ и общинско, представено от дирекциите „Социално подпомагане“ /ДСП/ към Агенция за социално подпомагане /АСП/. Органи по закрилата са и министър на труда и социалната политика, министър на вътрешните работи, министър на образованието, младежта и науката, министър на правосъдието, министър на външните работи, министър на културата, министър на здравеопазването и кметовете на общини.

2.2. Нормативна база, свързана с децентрализацията

Децентрализацията, разбрана като прехвърляне на права и отговорности от централната към местната власт по отношение на дейностите по закрила на детето, е свързана предимно с предоставянето на социалните услуги. Социалните услуги, в т.ч. и за деца се определят в две големи групи – услуги в общността и услуги в специализирани институции. В България има децентрализация на всички социални услуги (без институциите за деца от 0-3 г.) в период от няколко години и създаване на законови условия за включване на нови актьори на полето на предоставяне на услуги - общини и НПО. Съгласно Закона за социалното подпомагане и правилника за неговото прилагане, доставчик на услугите на общинско ниво, финансирани от държавата или общините е кметът на общината, където са базирани. Кметът има право **да прехвърли управлението на услугите на външен доставчик** за определен период от време, при спазването на процедура по възлагане. Процедури по възлагане има предимно за услугите в общността.

- Децентрализацията на финансирането

Децентрализацията на финансирането се отнася до взаимоотношенията между общините и държавата и практически не е извършена. Държавата финансира основната част от услугите като предоставя целеви субсидии на общините за издръжка на социалните услуги, които са определени като държавно делегирана дейност. С решение на МС за всяка бюджетна година се определят финансови стандарти за различните услуги. Общините финансират една малка част от услугите, които управляват – домашните социални патронажи и не са мотивирани да разкриват други общински услуги, тъй като не акумулират достатъчно средства за издръжката им.

По отношение на управлението и финансирането единствено домовете за деца 0-3 г. останаха централизиранни структури на Министерство на здравеопазването (МЗ).

- Лицензионен режим

Делегирайки компетенции, държавата си запази контрола чрез финансирането, стандартите, регистрационни и лицензионни режими. Доставчиците на услуги за деца са длъжни да се лицензират от ДАЗД и след това да се впишат в регистрите на АСП към МТСП. Местните власти носят отговорността да проучат потребностите на населението и да открият адекватни на тях услуги, за които в последствие получават финансиране от държавата. Новото законодателство стимулира действителното взаимодействие между НПО и местни власти.

- Функции на местната власт, извън предоставянето на услуги.

Съгласно ЗЗД кметът на общината е орган по закрила. На общинско ниво се създават *комисии за детето*. Основна функция на комисиите е да формира общинската политика за детето като се разработи *Общинската програма за детето*, а също и други планове и стратегии, отнасящи се до децата. В комисиите се обединява информацията за различните категории деца в риск, включително и за децата на улицата и това създава гаранция за планиране на дейности и услуги съответни на потребностите и нуждите в общността.

- Областно планиране

Все повече се очертава необходимостта от областно планиране на услугите за деца и семейства. Това обаче като възможност не е регламентирано нормативно. Въпреки че страната е разделена на 28 административни региона, все още няма нормативно уредена практика за **регионално планиране на услугите**.

От 2008 г. благодарение на проекти, подкрепени от УНИЦЕФ – България, стартира пилотно изготвянето на регионални планове по планиране на услугите за деца и семейства. Регионалното планиране има редица предимства относно управлението на услугите за деца и семейства, както и гарантирането на достъп до услуги за населението в различните региони, базирано на реалните потребности на региона.

2.3. Права и отговорности на семейството и децата

Правата и отговорностите на родителите и на децата са разписани в различни нормативни актове, предимно СК и ЗЗД и в голяма степен са синхронизирани с Конвенцията за защита правата на детето.

2.3.1. Отговорностите на родителите и на семейството

Родителите, според международното и национално законодателство, имат основната роля в грижата за децата. В практиката не се използват всички механизми за осигуряване на отговорно родителстване и те не са подкрепяни в нужната степен, за да се грижат за децата си.

Разшираното семейство е въввлечено в осигуряване на грижите за децата. Това е характерна особеност на българското общество – тясната връзка между поколенията и споделянето на отговорностите за отглеждане на децата. В тази връзка не е изненада, че именно настаняването при роднини и близки се използва в по-голяма част от случаите за предотвратяване на настаняването в институции.

Съгласно българското законодателство /СК/ децата трябва да живеят в семейството на своите родители, освен ако важни обстоятелства не налагат да живеят другаде. *Настаняването на детето извън биологичното му семейство* се извършва с административна заповед на дирекция «Социално подпомагане», последвана от решение на съда. Отглеждането на дете извън биологичното му семейство към настоящия момент има различни форми, които кореспондират с мерките за закрила според ЗЗД: настаняване в семейство на роднини или близки; осиновяване; настаняване в приемно семейство; настаняване в специализирана институция.

Понятието „родителска грижа“ не е точно определено. Според българското законодателство родителските права и отговорности се възприемат като функция на биологичните родители. При настаняване на дете извън семейството, с изключение на осиновяването,

биологичните родители продължават да са носители на родителските права и отговорности, независимо, че не полагат грижи за детето. "Родителската грижа" не се асоциира с различните форми на отглеждане на дете от други хора, които не са биологични родители, но временно са в ролята на родители.

2.3.2. Отговорности на родителите и на държавата по отношение на грижата за децата

Основно е нарушен балансът между ролята на родителите и държавата по отношение на грижата за децата. Конвенцията за защита правата на децата в чл.18 ясно очертава отговорностите на родителите.

Според българското законодателство, отговорностите на родителите и на държавата са разписани в пълен синхрон с тези принципи. Разписани са и процедури при неизпълнение на отговорностите от страна на родителите. Но в практиката по прилагане на СК не се стига до търсене на отговорност от родителите, когато не полагат грижи за децата си – отнемане на родителски права и осигуряване на издръжката за децата по съдебен ред. Това води до утвърждаване на нагласи за безотговорно отношение на родителите и прехвърляне на отговорностите за отглеждане на децата върху държавата.

3. Политическа рамка

В политическата рамка ще бъдат представени най-общо основните институции, ангажирани с услугите за деца и семейства в риск, техните отговорности, роли и дейности. Също така ще се спрем на взаимодействието между тях, взимането на решения и определянето на бъдещите политики като се направи кратко представяне и на водещите политически документи. Ще представим данните от проведеното изследване.

3.1. Ориентиране на политиките, ниво на решения и на финансиране

3.1.1. Основни политически документи

Анализът на основните политически документи помага да се види към какво е ориентирана политика в България по отношение на децата и семействата. Към всеки от тези документи е разписано и съответното финансиране, необходимо за обезпечаване на дейностите и мерките при реализиране на политиките.

- Национална стратегия за детето 2008 – 2018 година

Националната стратегия за детето е политически документ, който определя приоритетните направления и действия за подобряване благосъстоянието на децата в България. В изпълнение на националната стратегия, Министерският съвет приема Национална програма за закрила на детето. Тези документи се основават на принципа за осигуряване висшите интереси на детето и за спазване правата на всички деца в България, като обединяват усилията на всички ангажирани институции при планирането и изпълнението на дейностите.

За постигането на оперативните цели на Стратегията⁷ са формулирани дейности и мерки, както и *механизми за финансирането им* и интегриране на политиките за детето.

- Национален доклад на България по стратегиите за социална закрила и социално включване 2008 – 2010 г.
Националният доклад⁸ определя като свой фокус:
 - Ограничаването на предаването на бедността и социалното изключване между поколенията (с акцент върху детската бедност и социално изключване);
 - Равните възможности за най-уязвимите групи в обществото.

⁷ Национална стратегия за детето 2008 – 2018 година

⁸ Национален доклад на България по стратегиите за социална закрила и социално включване 2008 – 2010 г.

Националният план залага на:

- Превантивните мерки;
- Подкрепата на децата и семействата чрез мерки за подобряване материалното състояние на семействата и развиване на качествени и разнообразни социални услуги;
- Деинституционализацията като процес и водещо направление в развитието на социалните услуги;
- Връзката със системите на образование и здравеопазване като компоненти на концепцията за борба с бедността и социалното изключване сред децата.

- *Визия за деинституционализацията на децата в Република България*

Правителството на Република България прие документ изцяло инициран от организациите с нестопанска цел - Националната стратегия „Визия за деинституционализацията на децата в Република България”. Тя⁹ се основава на политиката в най-добрия интерес на децата, насочена към подкрепа на семействата и създаване на най-добри условия за развитие на децата и реализиране на техния пълен потенциал. В резултат на изпълнението на стратегията се очаква в дългосрочен план, преминавайки през намаляване на броя на децата в институциите, да се достигне до **пълното закриване на класическия тип институции**, като същевременно се прекрати настаняването в институции за деца от 0 до 3 години след приключване на реформата.

Планирането мерки са насочени преди всичко към регулиране на входа на институциите чрез подкрепа на семейството и развитие на услуги за предотвратяването на изоставянето като превенция на рисковете в семейството, ранна интервенция и подкрепа на детето, услуги по семейно планиране и семейна медиация. Усилията ще бъдат насочени към **въвеждане на приемната грижа в национален мащаб** като основна алтернатива на настаняването в специализирана институция и към насърчаване на осиновяването.

3.1.2. Политическа и нормативна рамка - данни от проучването със специалисти от системата за закрила

- *Съответни институции и участници*

Няма единство в разбирането за институциите и участниците в системата. Специалистите посочват на първо място Министерство на труда и социалната политика. Някои изброяват министерствата, Министерски съвет, общински администрации, при други се обобщава безлично “всички органи по закрила на детето”. Изброяват се още отдел “Закрила на детето”; КСУДС; кандидати за осиновители или приемни родители. Близо една трета (30%) от специалистите не дават никакви отговори на раздела “Политическа и нормативна рамка”.

- *Роли, мисия, дейности*

Тук специалистите отговарят отново с голямо разнообразие. Отбелязва се: подкрепа на децата и техните семейства, осъществяване на мерки за закрила правата и интересите на децата; някои отговарят формално: “съгласно действащото законодателство”

Закрилата се осъществява чрез ДАЗД, Министъра на труда и социалната политика, на образованието на вътрешните работи, на правосъдието, на външните работи, на културата, на здравеопазването и кметовете на общини. Поради липсата на координационен механизъм за взаимодействие и разписване функциите само на Дирекциите социално подпомагане, работата е насочена изключително в Отделите за закрила на детето. Това затисна отделите с несвойствена работа, акумулира изключителен стрес и води до голямо текучество.

Министерският съвет определя държавната политика в областта на социалното подпомагане.. Осъществява се в сътрудничество с областните администрации, органите на местното самоуправление и юридическите лица с нестопанска цел, осъществяващи дейност, програми и проекти в тази област.

⁹ Визия за деинституционализацията на децата в Република България, разработен от Алеанс на НПО в България, 2008 г.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Нива на вземане на решения*

Градацията на вземането на решения е: социален работник от ОЗД - началник ОЗД - Директор на ДСП - съд. Като основни звена са посочени МТСП, АСП, РДСП, ДСП, ОЗД.

Министърът на труда и социалната политика разработва, координира и провежда държавната политика в областта на социалното подпомагане.

- *Нива на комуникация, връзки и взаимодействие между различните институции*

Специалистите **нямат единство по въпроса за комуникацията**. Отговорите съдържат изказвания, които са от "Активно взаимодействие между всички органи по закрила на детето" до "Липсва синхрон между институциите", в част от интервютата присъстват пожелателни изказвания "трябва да ...", някои изобщо не отговарят. Според част от специалистите се търси координация при работа по конкретни случаи.

- *Финансиране на структурите*

Почти всички интервюирани специалисти посочват като основен източник на финансиране държавния бюджет. Споменават се като варианти още Министерство на труда и социалната политика, Министерство на образованието, Министерство на здравеопазването. Всеобщата констатация, съвсем не изненадваща е, че финансирането е крайно недостатъчно.

- *Бъдеща политика /Ориентация на политиката/*

Специалистите показват добра осведоменост за бъдещата политика по осъществяването на закрила на децата в България. Позовават се на Законът за закрила на детето, на Европейската политика, на положените в последните години усилия за деинституционализация, разширяване на спектъра от социални услуги за деца и групи.

3.2. Актьори, роли, мисии, действия

3.2.1. Основни актьори и техните роли, мисии и дейности

Основните институции с отговорности по отношение на закрилата на детето, планирането, създаването, предоставянето и управлението на социалните услуги в страната са:

- *Министерство на труда и социалната политика*

Създава държавната политика в сферата на социалното подпомагане, социалните услуги и закрила на детето, определя националните приоритети, заедно с Министерство на финансите /МФ/ определя държавно-делегираните дейности в социалните услуги и разработва разходните стандарти за финансиране на социалните услуги. МТСП отговаря за нормативната рамка, която определя обхвата на дейностите, като прави предложение за законодателни промени.

- *Министерство на финансите* – определя разходните стандарти и тавани за финансиране на социалните услуги в страната.
- *Агенцията за социално подпомагане*

Разрешава откриването и закриването на социалните услуги – държавно-делегирана дейност, разработва методики за социални услуги, инспектира социалните услуги, поддържа регистър на доставчиците на социални услуги. Чрез дирекциите „Социално подпомагане“ (ДСП) предоставя закрила на детето и социално подпомагане /помощи и услуги/. В ДСП са разкрити отдели „Закрила на детето“ (ОЗД), които провеждат на местно ниво държавната политика за закрила на детето.

- *Държавната агенция за закрила на детето*

Това е специализиран орган на Министерски съвет за ръководство, координиране и контрол в областта на закрилата на детето. Основните правомощия са свързани с разработване на държавната политика за закрила на детето съвместно с ведомствата, които осъществяват грижите за деца, разработване и контролиране на изпълнението на национални и регионални програми, свързани със закрилата на детето. В ДАЗД се издават лицензи на физически и юридически лица за

предоставяне на социални услуги за деца и се организират проверки за спазване правата на детето. ДАЗД е ангажирана с предоставяне на методическа помощ на отделите "Закрила на детето" към дирекциите "Социално подпомагане" и с реформирането на специализираните институции за деца..

- *Общините*

Създават общинската политика по отношение на социалните услуги, създават, предоставят социални услуги, договарят предоставянето на социални услуги с външни доставчици, контролират тяхното качество.

- *Доставчици на социални услуги*

Това са държавата, общините, НПО, вписани в регистъра на Агенцията за социално и фирми.

3.2.2. Резултати от теренното проучване с ръководен персонал - директори на дирекции, на услуги, на отдели за закрила на децата

- **Стратегически цели**

Интервюирани са общо 28 директори от РДСП, ДСП и директори на КСУДС¹⁰. По отношение на **стратегическите цели**, данните от проучването показват, че в 53,5% от отговорите са посочени стратегическите цели, по които работи отделът за закрила на детето в рамките на съответната дирекция „Социално подпомагане“.

„Гарантиране на правото на децата да растат и да се развиват в семейна среда. Да се осигури безопасна семейна среда за правилното развитие на детето“
„Осигуряване на висшите интереси на детето“.

Интервюта с директори на ДСП и РДСП

В значително по-малка част са отговорите, при които се посочват функциите на дирекцията „Социално подпомагане“ като цяло. Тук са формулирани стратегически цели, насочени към изпълнението на държавната политика в областта на социалната закрила на уязвими групи от населението.

„Осигуряване на **социална защита на хората** с най-ниски доходи“,
„Гарантиране на **социална защита на** уязвимите групи на населението.“
„Подобряване на жизнения стандарт и качеството на живот на хора.“

Интервюта с директори от РДСП и ДСП

Разликата в тълкуването на въпросите и дадените отговори може да се обясни с особеностите при възприемането на функциите на ОЗД. Някои от директорите считат, че ОЗД е неразделна част от дирекцията „СП“. За други са налице специфики във функционалната характеристика на ОЗД и останалите два отдела в рамките на ДСП - „Социална закрила“ и „Хора с увреждания и социални услуги“.

В 50% от попълнените въпросници, дирекциите „СП“ посочват конкретно като своя стратегическа цел **деинституционализацията** – извеждането на децата от специализирани институции. Този процес се посочва като основен при реализиране на политиките за благосъстояние на децата и семействата. В останалата половина от отговорите има съотносимост към деинституционализацията, изразяваща се в следното: „подготовка за децата, настанени в СИ за реинтеграция“, „реформиране, реструктуриране и закриване на СИ за деца“, „създаване на условия и гаранции за социална интеграция на децата с увреждания.“, „Развитие на алтернативни услуги, базирани в общността, индивидуализиране на помощта.“ Като цяло може да се приеме, че **деинституционализацията се разпознава като приоритет** в дейността на ръководните структури.

В малко повече от 1/3 от отговорите като част от стратегическите цели на ДСП се посочват **„разкриването“ и „развитието“, „достъп до качествени услуги“**. В този смисъл ДСП се идентифицират като доставчици на социални услуги и като съществен фактор за развитието на мрежа от услуги в общността.

¹⁰ Абревиатура на Комплекс за социални услуги за деца и семейства

Данните показват, че само 1/3 от директорите, участвали в изследването, включват като цели на работата си конкретно развитието на **приемна грижа**. Видно от отговорите, директорите на ДСП осъзнават като цяло приемната грижа за свой приоритет в работата и **все още не се акцентира на възможностите и необходимостта** в процеса на приемната грижа **да се работи в екип с партньори**.

В 15% от отговорите е записана като част от основните дейности на ДСП работата по: „превенция на изоставянето на деца и настаняването им в специализирани институции.“ Фактът, че в сравнение с броя на посочените отговори за деинституционализация, броят на отговорите за превенция на изоставянето и настаняването на деца в домове и много по-малък, означава сериозен дефицит на разбирането за необходимост да се работи дългосрочно за превенция на риска и непопадане на деца в институции.

- **Организация, органограма и мисия – данни от проучване**

Като цяло интервюираните посочват, че структурата е йерархична и има следната връзка: Агенция „Социално подпомагане“ (АСП) – Регионална дирекция „Социално подпомагане“ (РДСП) – Дирекция „Социално подпомагане“ (ДСП) – Отдел „Закрила на детето“ (ОЗД). Това е организация на администрацията, регламентирана в Устройствения правилник на АСП.

Някои от участниците в изследването посочват, че структурата в ОЗД се състои от: началник на отдела, главен експерт, социални работници. В някои от отделите за закрила на детето има и психолог, но няма юристи. Юриконсулти има в РДСП. В отговорите е коментирана структурата и организация на работата във връзка с процеса на приемната грижа. Посочено е, че: „има двама социални работници – един за работа със семейството, вторият за работа с детето.“ Това е нормативно заложено изискване, но не е обезпечено на всякъде с човешки ресурс.

Тази информация е показателна за дефицита в организацията на работа относно изпълнение на стратегическите цели, поставени пред ДСП.

3.2.3. Контрол на предоставяните услуги

- **Координационни срещи на различните служители**

В този раздел 5 от отговорите са дадени за провеждането на оперативки – работните срещи на екипите на ОЗД, които се свикват от началника на ОЗД за всички служители в отдела, веднъж седмично по организационни въпроси. РДСП - в два от въпросниците са отговорили какви работни срещи организират с работещите в общинските ДСП - за насоки и указания на работа, проблеми или изменения в нормативната уредба.

Почти 1/3 от отговорите (32%) са дадени за междуинституционалните срещи: „С доставчиците на социални услуги /периодични срещи/ при договаряне на инициатива на която и да е от страните при необходимост. Присъстват представители на двете страни – пример доставчик и ОЗД.“, „Срещи между служителите на ОЗД и доставчика. Място и инициативи за тях - по партньорско договаряне на първа среща - при доставчика, честота - поне веднъж на 3 месеца при трудни казуси-много по-често. При невъзможност – координационни действия и съдействия по телефона.“, „Служителите осъществяват най-чести срещи с учители, лични лекари. Срещите са инициирани от ОЗД с МКБППМН, МВР, ДПС, общини, прокуратура, съд.“

Социалните работници от ОЗД осъществяват най-чести срещи с учители и лични лекари на деца. Почти липсват такива със социални работници от другите отдели в дирекцията, а особено необходими са такива с ОСЗ.

Наблюдават се противоположни отговора по отношение на срещи с Детска педагогическа стая, МКБППМН, прокуратура, което вероятно се дължат на различната практика в ОЗД в различните ДСП.

Данните за провеждане на обсъждания на работата по случаи в мултидисциплинарни екипи са показателни за разбирането за същността на социалната работа като работа в партньорство с професионалисти в общността

- **Политика за измерване на качеството**

Отговорите най-често преpraщат към НКССУД¹¹. В един отговор е записано, че има: „заложен механизъм в ППЗЗД¹² и проверки от инспектиращ орган“. Основно се приема, че броят на жалбите е един от критериите за качество на работа в ДСП.

„Съществува политика и механизъм, по който се измерва качеството на предлаганите услуги. В АСП и в ДАЗД са създадени структури с контролиращи функции. Те наблюдават и контролират държавната политика и дават методически указания, създават критериите и стандартите.“

Интервюта с директори на ДСП и РДСП

Повечето от участниците в изследването правят уговорката, че: „Поради липсата на приемни семейства не може да се извърши подобен вид оценка“, „Най-добре от социалните работници, които наблюдават приемното семейство.“

Забелязва се, че 21% от изследваните лица смятат, че няма политика за измерване на качеството.

„Не съществува“

„До момента не е отчитано качеството на социалната работа“

Интервюта с директори на ДСП и РДСП

- **Оценка на предоставяните услуги**

В повечето от отговорите е записано, че оценяването се извършва съгласно ППЗЗД, НКССУД, методики за различните услуги, инспектира се от инспектори на ДАЗД и АСП. Оценка на услугите се извършва от комисия, назначена от изпълнителния директор на АСП.

Отново се забелязва, че има несъстоятелни отговори, които показват непознаване на нормативната уредба в страната по отношение на закрилата на детето.

„Не се извършва оценяване в ОЗД.“

„Към настоящия момент в ДСП няма разработена процедура, по която да се прави оценка на предоставяните услуги.“

Единично е мнението, че докладите за изпълнение на услугата, които изпраща доставчика на услугата до ДСП са форма на оценка за ефективността от услугата.

Оценяването на услугите се тълкува по различен начин, следователно този процес се възприема по различен начин от отделните анкетирани. Липсата на отговори може да се дължи на неразбиране по темата или нежелание да се описва нещо, което е извън дейностите на ДСП.

- **Въпросници**

Данните показват, че 1/3 от интервюираните посочват, че няма стандартизиране на обратна връзка, няма анкети, няма въпросници. Другата 1/3 от участниците в изследването се затрудняват да отговорят. По-малко от една трета смятат, че има макар и нестандартизирани въпросници **за ползвателите на услугите /бенефициентите/**.

„Да, подготвят се въпросници“.

„Да, ако контролът е планиран се подготвят анкетни въпроси, ако е текущ за резултатите при конкретния ползвател-устно интервю, описано в развитие на случая или в доклад по случая.“

За семейства – два отговора има за това, че при: „планиран контрол се подготвят и въпросници“; „протоколи, водени от социалните работници“;

За жалби /за коригиращи действия/ - 17,8% от отговорилите:

„Проверяващите ползват въпросници“,

„ОЗД решава възникнали проблеми с екипни срещи, предложения, изисквания, решения. Ако жалбата е другаде, следва проверка при доставчика от инспектиращи органи. Същите обикновено идват със заповед, план и готови въпросници“.

¹¹ Наредба за критерии и стандарти за социални услуги за деца

¹² Правилник за прилагане на Закона за закрила на детето

Данните от изследването показват, че оценката на качеството се свързва с планирани проверки. Информация за извършването на такава проверка е дадена от директори на РДСП, които имат правомощия да направят такава проверка в ДСП.

„При постъпила жалба се извършва независима проверка от главни експерти на РДСП, която включва посещение на адреса, разговори с жалбоподателя, проверка на документите, събиране на допълнителна информация от лекари, съседни и др източници. Изготвя се доклад, становище, отговор до подателя на жалбата. Ако тя е основателна се отменя издадената заповед или решение.“
„Качеството на услугата се контролира и оценява по разписани правила в конкретната наредба, приета и утвърдена с ПМС“ За жалбите – „По спусната от АСП процедура.“

Изводи:

Информацията, подадена от директори на ДСП по отношение на използването на въпросници с цел контрол на предоставяните услуги е разнородна и непълна. Липсва конкретика относно въпросниците, които се използват.

Преценката е направена от гледна точка на вътрешния и на външния контрол – от страна на висшестоящи административни органи. Вътрешният контрол се разбира като процес на облекчаване на работата – протоколи, екипни срещи. Външният контрол се приема като задължителен.

3.2.4. Взаимодействие между основните актьори в политиките за деца и семейства

Анализът на нормативната уредба показва, че с влизане в сила на ЗЗД и определянето на основните структури, пряко ангажирани в дейностите по закрила на детето на национално и общинско ниво, бяха заложени и някои трудности:

- В административно отношение ДАЗД е пряко подчинена на Министерски съвет /МС/, но финансирането е зависимо от Министерство на труда и социалната политика /МТСП/.
- В дирекциите „Социално подпомагане“ се създават специализирани отдели „Закрила на детето“, чиито дейности са свързани със закрилата, но тези отдели са част от ДСП и АСП и от функционална гледна точка съществува риск закрилата на детето да бъде ограничена до случаите на социалното подпомагане. Риск, потвърден от национално представително изследване на „Стратегма“, по заявка на УНИЦЕФ.
- Още от създаването на системата реално отсъства административна връзка между националното и общинското ниво. Структурите на общинско ниво, представени от ОЗД към ДСП са административно подчинени на изпълнителната агенция на МТСП – АСП. Липсата на административна връзка между структурите предполага наличие на много добра комуникация на национално ниво и съгласуване на дейностите между АСП и ДАЗД.

3.2.5. Данни от проучването с ръководните служители в системата за закрила на децата

• Видове връзки с други институции

Анкетираните директори дават информация за следните институции, с които осъществяват връзки - всички звена на АСП и други държавни и местни организации. като МВР, МОН, община, здравеопазване, лични лекари, родилни отделения, институции за социални услуги, НПО, НОИ, НАП, РДСП, АСП, МТСП, ДАЗД, както и съда, прокуратурата, работодатели, родители на децата.

Подадената информация в близо 1/3 от проучваните обекти дава основание да се счита, че **има разбиране за социалната работа** като част от обществените отношения и връзки. При всички случаи тези отношения се изграждат на базата на нормативно заложените изисквания на ЗЗД да се работи в тясна връзка с останалите държавни и обществени структури в страната.

3.2.6. Данни за дейността на ОЗД – първо полугодие 2009г.

Едни от основните дейности в работата на социалните работници от отделите за закрила на детето са: превенцията на изоставянето на дете, реинтеграция, настаняване в семейство на роднини и близки, настаняване в приемно семейство.

През първото¹³ полугодие на 2009 г. социалните работници са работили общо по 1 749 случая на **превенция на настаняването в институция**. От тях 465 или 26,6% се отнасят за предотвратяване настаняването на новородено дете в институция. Успешно приключилите случаи, в които е предотвратено настаняването на дете в специализирана институция, са 777 или 44,4 % от случаите. Социалните работници са работили по 1 388 случая по **реинтеграция**. Успешно реинтегрирани в семейна среда са 72% от общия брой случаи - 617 деца в биологичното семейство и 377 в семейство на осиновители.

Настаняването на дете в семейство на близки и роднини е една от мерките, които се прилагат много успешно от всички отдели за закрила на детето в страната. Броят на настанените деца при близки и роднини за първите шест месеца на годината е 1 147 деца. До 30.06.2009 г. общият брой на децата, настанени и отглеждани в семейство на близки и роднини, е 5 920.

Настаняването в приемно семейство е една от мерките, които се прилагат за осигуряване правото на детето да живее в семейна среда, когато собствените му родители не са в състояние да полагат грижи за него. Броят на настанените в приемни семейства деца през първите шест месеца на 2009 г. е 84, от тях в професионални приемни семейства са настанени 66 деца, а в доброволни приемни семейства през годината са настанени 18 деца. До 30.06.2009г. **в приемно семейство се отглеждат общо 218 деца**.

Данните¹⁴ показват, че за първата половина на 2009 г. Децата, настанени в професионалните приемни семейства са 79% от всичките настанени в приемна грижа деца за този период, което е почти 5 пъти повече от броя на децата, настанени в доброволни приемни семейства. Като цяло децата настанени в приемна грижа за същия период на 2009 г. са едва 5% от всичките деца в риск, които са били настанени в институционална грижа.

През първите шест месеца на 2009 г. от дирекции „Социално подпомагане“ са издадени 1 556 заповеди за настаняване на дете в специализирана институция. През същия период на 2008 г. броят на издадените заповеди е 1890.

Данните от отчетните карти за първото полугодие на 2009 г. показват, че издаваните направление за ползване на социални услуги са общо 3 289, със 707 броя повече спрямо първото полугодие на предходната година. Става дума за ползване на услуги за деца в дневни центрове, комплексите за социални услуги за деца и семейства (КСУДС), дневна и седмична грижа, места за временно настаняване и др., т.е. за социални услуги, които са мярка за закрила в семейна среда.

През последните 3 години настанените в специализирана институция деца са два пъти по-малко в сравнение с децата, ползващи различни форми на услуги.

Изводи:

- Забелязва се тенденция на по-бърз растеж на професионалната приемна грижа в сравнение с доброволната.
- Въпреки че има тенденция на намаляване на броя на децата, отглеждани в институция, все още относителният дял на децата в риск, които са настанени в приемна грижа, е незначителен в сравнение с относителния дял на децата, които ежегодно постъпват в институция за деца.
- Увеличават се възможностите за ползване на алтернативни услуги в общността за деца и семейства в риск - броят на децата в риск, които ползват алтернативни услуги в общността, е два пъти по-голям.

3.3. Финансиране: количествени данни

Финансирането на структурите на национално ниво, изброени по-горе, е предвидено в държавния бюджет. Услугите за деца и семейства в риск се финансират също от държавния бюджет. Доставчиците на услуги за деца и семейства в риск получават държавно делигирано финансиране през общините след успешно приключила процедура на конкурс.

Услугите, които са записани в Закона за социално подпомагане (ЗСП), са с гарантирано от държавния бюджет финансиране на 90%. Общините могат да дофинансират или да самофинансират услуги, които са необходими за местната общност, но не са посочени в ЗСП.

¹³ Данните са от доклад „Положението на децата в България“, Антонова, Ц., ДАЗД, 2009

¹⁴ Данните са от доклад „Положението на децата в България“, Антонова, Ц., ДАЗД, 2009

4. Количествени и качествени данни от проучването на целевите групи

В рамките на настоящето проучване на ситуацията в страната бе проведено и изследване със специалистите в системата за закрила на децата в България. Ще представим основните данни от проучването и анализа на резултатите.

4.1. Общи данни относно целевите групи

4.1.1. Характеристики на децата в ситуация на изоставяне, социална криза, риск или от уязвими групи

- *Възраст*

Въпросът за възрастта на децата, които са изоставяни, се тълкува различно от специалистите в зависимост от институцията, в която работят. Работещите в ДМСГД посочват възраст 0 до 3 години, и отбелязват, че това са най-често новородени. Специалистите в системата на Закрила на децата отбелязват като възраст 0 до 18 години, т.е. до навършване на пълнолетие.

- *Социално-професионално положение*

По - голям процент от изоставените деца са от семейства, които се намират в най-нисшия социален слой. Многодетни ромски семейства, без образование и безработни. Съответно тази категория възрастни попадат и в рисковите групи, заедно с хората с ниска или без квалификация и са неконкурентни на трудовия пазар.

- *Семейна ситуация*

Голямата част от изоставените деца са от многодетни семейства, които не могат да ги издържат и да се грижат за тях. Често това са деца на самотни родители, без подкрепа от близки и роднини; деца от непълни семейства, разведени. Има случаи на семейства с нарушено общуване, с дете от друг партньор/родител; сираци или деца от родители в късна възраст. Липса на близки и роднини, които да помогнат в кризисна ситуация, свързана с алкохолизъм или с употреба на наркотици в семейството.

- *Здравословно състояние*

За голяма част от изоставените деца специалистите отбелязват, че са в добро здравословно състояние. Поради честите случаи на липса на личен лекар нямат имунизации, наблюдават се инфекциозни заболявания, паразити; в по-късна възраст се установяват обучителни трудности и комуникативни нарушения; психични отклонения. Има случаи на деца с увреждания.

Често пъти влошеното здравословно състояние на децата или на родителите е фактор, който може да доведе до изоставяне

С тежки физически и психически заболявания - инвалидизирани или страдащи от хронични заболявания и се нуждаят от постоянно лечение

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Финансова ситуация*

Най-често финансовата ситуация се описва като тежка поради безработица, бедност, липса на сигурни доходи.

Родителите са безработни и не разполагат с необходимите финансови средства за отглеждането на детето си в семейна среда.

Живеещи на границата на екзистенциалния минимум, чийто доходи са основно от социални помощи или от пенсия.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Културна ситуация*

Специалистите отбелязват културната ситуация е в силна зависимост от етническия произход, най-често ромски. Отбелязва се специфичната за общността неграмотност или ниско образование (най-много основно), нагласи за пасивност и очакване държавата да се грижи за тях и да им решава проблемите. Децата не се изпращат на училище и не се приобщават към обществото, което води до невъзможност за интеграция в по-зряла възраст.

Родителите на детето не притежават необходимата здравна култура и нямат желание за нови познания.

Липса на образование, ниска култура, етническа принадлежност, липса на морални качества от страна на родителите, отговорност по отношение на грижите за децата

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Последващо развитие*

Последващото развитие на отделните случаи е различно и се определя от разпорежданията на ЗЗД - настаняване при близки и роднини, в приемни семейства, осиновяване, ползване социални услуги, настаняване в специализирани институции.

Социалните работници отбелязват проблемите, които настъпват при децата. Посочва се рискът от продължителната институционализация, свързан с изоставане в нервно – психическото им развитие. За децата, обект на системата за Закрила на децата, се констатира опасността от възпроизвеждане на бедност и изоставяне, попадане в криминалния контингент, трайно маргинализиране.

- *Произход /същност/ на проблемите*

Произходът на проблемите се търси в няколко насоки – икономическата ситуация в страната, свързана с ниски доходи, безработица, несигурност; криза в ценностната система и девалвацията на семейните ценности; спецификата на средата, в частност на ромската; ниско образование и сексуална култура.

В основата на проблема преди всичко стои социално икономическата ситуация в която се намира България от дълги години.

ниско интелектуално ниво на родителите; - нисък образователен статус; - родители в ниска възраст /непълнолетни/

социално – икономическо състояние на семейството, кризисни ситуации, ниска култура, липса на морални качества и образование на родителите, липса на различни по вид социални услуги за деца

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

4.1.2. Често срещани проблеми сред специалистите - данни от проучването на специалистите от системата за закрила на детето

В следващите точки са представени данните от проучването на специалистите от системата за закрила на детето и анализът е насочен към това да се очертаят техните потребности така, като те виждат ситуацията.

- *Дали хората, които са завършили съответното обучение са с предимство при заемане на свободните позиции?*

Отговорите се разпределят приблизително по равно между “Да” и “Не”. Някъде е използвана пожелателна форма “би трябвало”, което по същество означава, че не е. Би трябвало, но не във всички случаи.

- *Хората със съответното образование ползват ли се с по-високо заплащане?*

Отговорите се разпределят приблизително по равно между “Да” и “Не”. Практиката на заплащане “по щат”, а не според свършената работа и съответната подготовка е масова и често **заплащането не е обвързано** със съответната образователна степен.

- *Трябва ли да се подобри /развие/:*

- Първоначалното /базисното/ образование

Броят на отговорилите с “Да” клони към 90 %. Смятат, че трябва да се променят програмите, като бъдат заложили повече часове за специалните предмети. Програмата трябва да бъде повече практически насочена.

Трябва да се намали на 3 г. бакалавърско образование за социален работник и да се дава възможност за 1 година стаж за дипломиране.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- Продължаващото обучение

Продължаващото обучение е посочено единодушно и с категоричност като **необходим елемент, който трябва да се развие**. Повечето специалисти отговарят с лаконично "да", но някои добавят предложения това да стане чрез курсове и семинари.

- Условията за достъп до програмите за обучение за повишаване на квалификацията

Да, всички го желаят. Единствената трудност за желаещите е това, че е платено и не могат да си го позволят с крайно минималния семеен бюджет. **Работодателите на държавните и общински структури не финансират продължаващо обучение на работещите**. Рядко служителите биха се включили в платени обучения, дори и да са им нужни. Друг недостатък е липсата на времеви ресурс, поради които същите следва да не са с много голяма продължителност.

4.1.3. Често срещани проблеми сред приемните родители и професионалистите с най-близка професия до приемната грижа - данни от проучването

По-голямата част от приемните семейства полагат грижа за деца до 13 годишна възраст – това са над 75% от случаите. Само 23% от анкетираните посочват, че се грижат както за деца, така и за юноши. Това отразява и тенденцията, която съществува в момента – основно **в приемни семейства се настаняват малки деца** на възраст между 3 и 6 години.

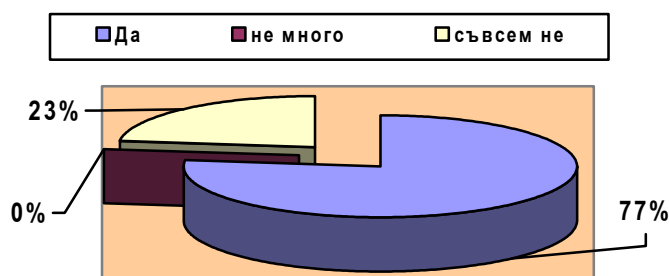
На въпроса „Каква е длъжността Ви в организацията, в която работите?“ повечето анкетираните посочват, че са професионални приемни родители или професионалисти в ЦНСТ – това са над 75% от анкетираните. Доброволните приемни семейства, които са включени в изследването, са по-малко от една четвърт – 23%.

Относно **натовареността на приемните родители** данните показват, че всички от тях посочват, че тя се измерва по два начина – нормативно се води 8 часов работен ден, за което е и сключен трудов договор, но на практика те работят ненормирано работно време и извънредно до 24 часа в денонощието. Не се почива събота или неделя.

Най-често натовареността се описва с фразите „без почивка; без прекъсване; постоянно“. В сравнение с професионалистите, които работят в ЦНСТ и посочват, че се случва да работят между 40 и 60 часа на седмица с извънреден труд, може да се твърди, че **натовареността на професионалните приемни семейства е значително по-голяма и не е нормативно регламентирана**. Заплащането, което получават е за 8 часов работен ден, но на практика грижата, която полагат за детето надхвърля регламентираното работно време.

Като цяло около две трети от анкетираните лица (виж фиг.А) смятат, че получават нужното уважение като не е уточнено от кого – работодател или обществото, а 23% от тях смятат, че такова липсва и по-скоро се визира от страна на обществото. Този отговор се среща при анкетираните, които имат по-дълъг опит в системата за грижи.

Фиг.А Мислите ли, че получавате необходимото уважение като приемен родител?



4.2. Проблеми, споделени от децата в риск, участвали в изследването

Най-много от анкетираните деца се определят като „българи“. Често това са деца с видимо ромски произход, но факта че са израснали в институции предопределя самоопределянето им. Голяма част от децата се затрудняват да посочат етническия си произход. Вероятно с тях не е разговаряно по този въпрос.

Данните показват, че по-голямата част от децата /75,76%/ твърдят, че са постъпили в институцията на повече от 7 години. По-голямата част от децата 72% от тях по-скоро не виждат своите родители и контактите са редки и много рядки, като 27% от тях никога не са виждали родителите си. Подобна е ситуацията относно това, *колко често виждат своите близки /братя, сестри, баби, дядовци, чичо/*. Данните показват, че само 1/3 от децата поддържат редовна връзка със свои близки – братя, сестри, баби, дядовци и т.н. По-голямата част от децата 36% никога не са виждали своите близки, а другата 1/3 са ги виждали рядко или много рядко.

Данните от изследването ни позволяват да направим следните изводи:

1. Над 50 % от анкетираните деца са доволни от предлаганите им **условия на живот**, храната и хигиената в институциите, в които живеят. Това би могло да се дължи на различни причини. Първо, изследването е проведено само на територията на гр. София, където институциите за деца се спонсорират редовно от бизнес организации и частни лица, което значително подобрява качеството на предоставената храна и дрехи за децата. Второ, в изследваните институции за деца е факт и по-честия мониторинг от страна на Столична община. Трето, възможно е децата да проявяват лоялност към институцията, тъй като за повечето от тях тя единствена алтернатива за живот.
2. Тревога буди фактът, че около 27 % от децата споделят, че макар и рядко, са били жертва на физическо **насилие от страна на персонала**. Половината от анкетираните деца са били подложени на някаква форма на агресия от страна на по-големите деца в институцията.
3. Данните показват, че тенденцията за **текучество на персонала** в институциите за деца продължава и това сериозно притеснява децата.
4. Най-много **децата се доверяват** на социалните работници и представителите на обслужващия персонал. Голяма част от децата при нужда се обръщат за помощ към други деца от дома.
5. Децата, настанени в приемно семейство, споделят, че имат доверие и споделят проблемите си на приемните родители. В някои случаи се обръщат за помощ и към останалите членове на приемните семейства.
6. Като цяло анкетираните деца смятат, че имат повече **задължения**, отколкото права в институциите, в които живеят. Само 18 % от анкетираните деца смятат, че имат равни права и задължения.
7. Най-голямо **доверие** децата имат на държавните институции, вероятно защото не са живели в някои от другите институции и нямат достатъчно информация за тях. На второ място са приемните семейства.
8. Едва 24 % от анкетираните деца имат **планове за бъдещето** си след напускането на институцията или приемното семейство. Те смятат, че за да се реализират трябва да продължат да учат, да работят, да си намерят квартира. По-голямата част от деца споделят, че ги очакват „много трудности“ или че все още не са обмисляли бъдещето си и не знаят какво ги очаква след като напуснат системата за закрила на детето.

5. Описание на възможностите за грижи за деца в риск

5.1 Логика на посрещане и придружаване в националните структури

Отглеждането на детето в семейна среда е основен принцип на ЗЗД и настаняването му извън семейството се налага като мярка за закрила след изчерпване на всички възможности за закрила в семейството освен в случаите, когато се налага спешното му извеждане. Приема и придружаването на детето се извършва индивидуализирано, съгласно новата методология на работа. При сигнал за риск се прави първоначална оценка от страна на социален работник от ОЗД/ДСП. Ако рискът се потвърди се провежда задълбочено проучване на случая, което завършва с оценка на нуждите на детето и в зависимост от тази оценка се разработва план за действие.

В страната е приета **нова методика за управление на случай** от страна на ОЗД, които носят отговорност за целия процес на придружаване на детето. И при оценката и при изготвянето и реализирането на индивидуалния план за действие ОЗД привлича участието на другите партньори – държавни институции, местни власти НПО. Целите на плана за действие са насочени към гарантиране на постоянна и сигурна среда на детето. В зависимост от оценката на риска се предоставят услуги в подкрепа на семейството или заместващи го услуги. Съгласно действащото българско законодателство – Закон за закрила на детето, директите „Социално подпомагане“ осъществяват текущата практическа дейност, определят и провеждат конкретни мерки по закрилата на децата и контролират изпълнението им.

В Закона за закрила на детето и в Наредбата за полицейска закрила е предвидена **спешна мярка**, когато детето е обект на престъпление и има непосредствена опасност за живота и здравето му. Специализиран орган за полицейска закрила са структурите на МВР.

Полицейските органи, предприели закрилата, уведомяват незабавно родителите на детето, настойниците, попечителите или лицата, които полагат грижи за детето, дирекция "Социално подпомагане", в чийто район е предприета закрилата, дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето, прокуратурата, областната дирекция на Министерството на вътрешните работи по настоящия адрес на детето.

Производството за ограничаване и за лишаване от родителски права се образува по искане на другия родител, на прокурора, или на ДСП.

5.2. Вид на структурите

5.2.1. Домове за деца

Дом за медико-социални грижи за деца /ДМСГД/ – по статут това са лечебни заведения към системата на здравеопазването. Настаняват се деца без здравословни проблеми от 0 до 3 години и деца с увреждания, които могат да останат до 7 годишна възраст. Настаняването на здрави деца в тези домове е обосновано единствено от приоритетите на системата на здравеопазването по отношение на възрастта от 0 до 3 години. Въпреки реформата в тези заведения, подходът на грижата за децата в тях остава медицински.

Дом за деца лишени от родителска грижа /ДДЛРГ/ – на подчинение на общините от началото на 2007 година. По статут домовете са специализирани институции за предоставяне на социални услуги за деца от 3 до 18 години. Разделени са по възрастов признак на домове от 3 до 7 години и на домове от 7 до 18 години, с възможност за ползване на услугите до 20 години. Има разлика и по отношение на финансирането, като домовете за по-малките деца са с почти два пъти по-висок стандарт.

Дом за деца с умствена изостаналост /ДДУИ/ и Дом за деца и младежи с умствена изостаналост /ДДМУИ/ – предоставени са на управление на общините с първата вълна на децентрализация на специализираните институции за социални услуги през 2003 година. Голяма част от тях са базирани в малки населени места, където няма достъп до медицинска грижа и специализирани услуги. Настаняват се деца от 7 до 18 години с различни по вид увреждания.

В официалните данни за институционализирани деца в България не са включени следните домове:

5.2.2. Услуги в общността от резидентен тип за деца.

Според Правилника за прилагане на Закона за социалното подпомагане /ППЗСП/ това могат да бъдат ЦНСТ и приюти. В ППЗСП е записано е, че в ЦНСТ могат да се настаняват до 15 деца. За ЦНСТ е разработена методика на работа, която все още не е утвърдена. В практиката е утвърден модела на SOS селищата, които имат статут на ЦНСТ.

След реализацията на програмата за деинституционализация на АРК България яха създадени 5 ЦНСТ. Организацията на работа е близък до модела на SOS детските селища, основно поради наличие на подкрепящо звено от специалисти, но с разликата, че отделните малки групови домове не се намират на един терен, а са пръснати в целия град. И при двата модела се утвърждава максимална численост на децата в един малък дом или едно SOS семейство да е до 8 деца.

Приютите са домовете, които имат най-дълга, над 10 годишна история като услуги, в общността, които предлагат временна резидентна грижа. Съществуването им е още преди създаването на системата за закрила на детето, изградени са в няколко града в България – Пазарджик, Русе и Габрово по проекти на БЧК и сътрудничеството на международни партньори. Приюти има в София и Пловдив. Услугите по съдържание не се различават от ЦНСТ, но броят на децата е по-голям. Престоят на децата в тях понякога е целогодишен.

5.3. Организация на приемната грижа

5.3.1. Нормативна уредба на мярката за закрила „приемна грижа“

Настаняването на дете в приемно семейство е регламентирано със закон – Закон за закрила на детето (ЗЗД) и подзаконовите нормативни актове - Правилник за приложението на ЗЗД, Наредба за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях, приета с ПМС от 24.07.2003 г.

С приемането на Закона за закрила на детето през 2001г., настаняването на дете в приемно семейство се разглежда като мярка за закрила на детето и алтернатива на институционалното отглеждане.

С разработените и приети през 2003 г. нормативни актове, се гарантират правата на детето при настаняване в приемно семейство: Наредба за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях, Наредба за критерии и стандарти за социални услуги за деца.

В началото на 2007 г., след направени промени в ЗЗД, в България е въведена нормативно **професионалната приемна грижа**.

В страната ни се използват следните термини: настаняване на дете в “приемно семейство” като мярка за закрила (в ЗЗД) и “приемна грижа” като вид услуга (в ППЗСП). С последните промените в нормативната уредба **настаняването при близки и роднини вече е вид приемна грижа**. Бавачки, детегледачки, както и настойниците или попечителите на детето не се смятат за приемно семейство.

Отговорността за настаняването на децата в приемни семейства, според нормативната уредба, е на съда по предложение на дирекция “Социално подпомагане”, към която административно се намира Отделът за закрила на детето, пряко работещ с деца и семейства. Наредбата за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях, предвижда настаняването на детето в приемно семейство да се извършва от Дирекция “Социално подпомагане”, въз основа на сключен договор между Директора на дирекцията и приемното семейство.

Малка част от социалните работници, отговорни за настаняването на дете в приемно семейство, са преминали професионално и подходящо обучение. **Потребност от обучение** по въпроси, свързани с “Осиновяване. Приемна грижа. Социална работа с осиновители/ приемници (кандидат-осиновители/ кандидат-приемници)” **са заявили 24,3%** от социалните работници – почти една четвърт от работещите в системата.

С Наредбата за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях се дава **възможност за участие на гражданските организации** и общностите в процеса на обучение, оценяване, консултиране и подкрепа на приемните семейства. Нормативната уредба към момента не дава възможност тези организации сами да извършват подбор и утвърждаване на приемните семейства, както и да настаняват деца при тях.

Съществена част на Наредбата са редът и условията за **настаняване на едно дете в приемно семейство**, като се отчитат водещите потребности на детето. Настаняването на детето в приемното семейство е приоритет и ангажимент на социалните работници от ОЗД.

Наблюдението на приемното семейство, което осъществява Дирекция “Социално подпомагане”, е предвидено в Наредбата за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях, за да гарантира отговорното

изпълнение на задълженията на приемните родители за грижата и възпитанието на поверените им деца.

Изграждането и поддържането на регистър на кандидатите за приемно семейство, утвърдените приемни семейства и настанените в тях деца дава възможност за навременни и координирани действия при реализирането на приемната грижа.

Задължението на държавата е да даде законовото основание за осъществяването на приемната грижа. Чрез издадената Наредба от 2003 г. държавата определя реда за кандидатстване, извършването на подбора и утвърждаването на приемните семейства и процедурата за настаняване на дете в приемното семейство. В лицето на органите, представени на национално ниво дава регламента и правилата на общата рамка, условията, при които кандидатите не могат да бъдат одобрени, последователността на процедурите; разпределението на отговорностите на участниците в процеса.

Също така **задължение на държавата** е да даде минималния брой часове и теми, които трябва да бъдат застъпени в **процеса на обучение**; въвежда изискването за провеждане на супервизия; разработва електронни регистри на приемните семейства и настанените при тях деца.

Единицата мярка при **събирането на данни** е броят на децата. Държавната агенция за закрила на детето провежда ежегодно национално проучване за всички групи деца в риск и предприетите мерки за закрила, което е важна част от системата за **мониторинг на състоянието на грижите за децата** и спазването на техните права. Мониторингът се извършва по определени показатели, с устойчива методология, отчитаща динамиката. За целта е разработена специална информационна карта, със сравними показатели и индикатори, чрез която се получава информация на 6 месеца и годишно. Данни по отделно се събират по посочената методика, за определен период, както за броя и вида на настаняванията (краткосрочно, дългосрочно, спешно), така и за броя на отглежданите в приемни семейства деца към определена постоянна дата и за общия брой на утвърдените приемни семейства към тази дата.

Отделно се събират данни за децата, настанени в приемни семейства и децата, настанени в институции. **Дори да се наложи временно дете от приемно семейство да бъде отглеждано в институция, то не се води и на двете места, а там, където е основното настаняване**, като се отбелязва, че временно (поради болест, друга причина) се намира в институция.

5.3.2. Финансови стандарти към услугата „Приемна грижа”

• Осигуряване на средства за издръжка на детето:

- Отпускане на еднократни помощи за дете, настанено в доброволно приемно семейство, еднократни помощи за дете, настанено в професионално приемно семейство:
- До 275 лв. за година.
- Средства за отглеждане и възпитание на деца, настанени в приемни семейства по Правилника за прилагане на Закона за закрила на детето - чл.50:
- До 7 годишна възраст – 165 лв;
- От 7 до 14 годишна възраст – 192,5 лв;
- От 14 до 18 годишна възраст – 220 лв.
- При настаняване на дете с увреждане се изплаща добавка в размер на 41,25 лв.

• Заплата за професионални приемни семейства:

- При 1 настанено дете е 130% от минималната работна заплата за страната - 260 лв;
 - При 2 настанени деца – 140% от минималната работна заплата за страната – 280 лв;
 - При три и повече настанени деца – 150% от минималната работна заплата за страната – 300 лв;
- При необходимост нормативна база позволява осигуряването на подходящи материални условия – мебели, завивки, дрехи и др.

- **Предоставянето на попечителство/ настойничество**

Предоставянето на попечителство/ настойничество в България е регламентирано в Семейния кодекс от 1985 г., който в момента е внесен за разглеждане в Народно събрание с направен промени в него.

Институтът на настойничеството и попечителството намира приложение спрямо определена категория лица, които поради възрастова незрялост или умствена недоразвитост не могат сами да се грижат за своите работи и се нуждаят от съдействие.

Условията за учредяване на настойничество /попечителство са дадени в глава десета от Семейния кодекс, където според чл. 109. (1) (Доп. - ДВ, бр. 63 от 2003 г.) Настойничество се учредява над малолетни (деца, ненавършили четиринадесет години), чиито родители са неизвестни, починали, поставени под пълно запрещение или лишени от родителски права. Настойничество се учредява и над лица, поставени под пълно запрещение.

Попечителство се учредява над непълнолетни (деца, от четиринадесет до осемнадесет години), родителите на които са неизвестни, починали, поставени под пълно запрещение или лишени от родителски права, а също и над лица, поставени под ограничено запрещение.

Длъжностни лица, обществени организации и граждани, на които стане известно, че е необходимо учредяване на настойничество или на попечителство над някое лице, са длъжни незабавно да уведомят общината по местожителството или местопребиваването на лицето. Пак там, в чл. 110. се казва кой е органът по настойничество и по попечителство – това е кметът на общината или определено от него длъжностно лице.

Органът по настойничество и по попечителство по местожителството на лицето назначава настойник, заместник-настойник и двама съветници измежду роднините и близките на малолетния или поставения под пълно запрещение, които най-добре ще се грижат за неговите интереси. Те образуват настойнически съвет. При възможност в състава на настойническия съвет се включват и лица с педагогическа подготовка.

Органът по настойничество и по попечителство назначава попечител и заместник-попечител измежду роднините и близките на непълнолетния или поставения под ограничено запрещение, които най-добре ще се грижат за неговите интереси.

До назначаването на настойник или попечител органът по настойничество и по попечителство лично или чрез определено от него лице извършва опис на имуществото и взема други охранителни мерки за личността и интересите на лицето, което трябва да бъде поставено под настойничество или попечителство. При нужда той може да възложи на определено лице да изпълнява временно настойнически или попечителски функции.

Когато е необходимо, органът по настойничество и по попечителство може да поиска от дирекция "Социално подпомагане" настаняване на детето в приемно семейство или в специализирана институция.

Органът по настойничество и по попечителство може по всяко време да направи промени в настойническия съвет и попечителите, когато интересите на малолетния, непълнолетния или поставения под запрещение изискват това, когато задълженията по настойничеството или по попечителството не се изпълняват или когато изпълнението им е крайно обременително поради старост, болест, служебни задължения и др. Преди да се произнесе относно промените по предходната алинея, органът по настойничество и по попечителство взема мнението и на близки на поставения под настойничество или попечителство.

В не малко страни настойничеството и попечителството са вид алтернативна на семейството услуга, за която се заплаща на настойниците и попечителите. Не е лошо и у нас да се преразгледа статута на тези хора, за сега според Семейния кодекс грижата за тези деца у нас е „почетна“.

5.4. Местен или национален пример за типовете структури

Община Шумен

Към нея има Дирекция „Здравеопазване и социални услуги“. В дирекцията работят експерти по социални услуги за деца и възрастни. На пряко подчинение на общината са и домовете за деца,

лишени от родителска грижа от 3 до 18 г., както и дом за деца с увреждания от 7 до 18 г. Към общината има сформирана Общинска комисия за детето, която разглежда и утвърждава или отхвърля кандидатите за приемни семейства. В общината се отглеждат в извън семейна среда около 200 деца на възраст от 0 до 18 г. на територията на общината към края на 2009 г. има 27 приемни семейства.

Комплекс за социални услуги за деца и семейства

В комплекса има три отделни услуги: „Звено майка и бебе“, Център за обществена подкрепа със „Спешен прием“ към него и „Дневен център за деца на улицата“. Комплексът е държавно делегирана дейност и се управлява от външен доставчик на социални услуги за деца и семейства, който има правомощия за това. Този доставчик е НПО. В Центъра за обществена подкрепа в рамките на общите дейности по предоставяне на услуги за деца и семейства в риск се предоставя и услугата „Приемна грижа“ като се прави оценка, обучение на кандидати за приемни семейства, както и подкрепата на утвърдените семейства.

Областен център по приемна грижа

От средата на 2009 г. по пилотен проект на УНИЦЕФ – България на територията на община Шумен е създаден и Областен център по приемна грижа. Неговата роля е да набира, обучава, оценява и предлага за утвърждаване пред Общинската комисия на кандидати за приемни семейства. Центърът работи на ниво област.

6. Типология на помагащите професии.

Съгласно изискванията, регламентирани в българското законодателство, за да бъде регулирано обучението и придобиването на професионална квалификация по определена професия, следва тя да бъде включена в Списъка на професиите за професионално образование и обучение (отнася се за професиите, които са с ниво на квалификация от първа до четвърта степен съгласно Закона за професионалното образование и обучение).

Списъкът на професиите за професионално образование и обучение –СППОО представлява систематизирана структура (матрица) от наименования на професии и специалности, класифицирани в професионални направления, съобразно областите на образованието по Международната стандартна класификация International Standard Classification of Education ISCED - 97 (чл.8 ал.1 и §1 от Допълнителните разпоредби на ЗПОО) и в съответствие с Класификация на областите на образование и обучение (КОО-2008) на Националния статистически институт.

Той е основен документ за организацията на професионалното ориентиране, професионалното обучение и професионалното образование и има задължителен характер за всички институции, в които ще се извършва професионално обучение за придобиване на професионална квалификация – професионални гимназии, професионални училища, професионални колежи и центрове за професионално обучение.

Списъкът на професиите за ПОО е “отворен документ”, който периодично се допълва и актуализира с нови професии и/или специалности в зависимост от потребностите на пазара на труда. Предложения за промени в СППОО могат да правят министерства, агенции, организации на работодатели и на работниците и служителите и други юридически и физически лица. Техните предложения се разглеждат от съответните експертни комисии на НАПОО и одобряват от Управителния съвет

Допълването в Списъка на нова професия и/или специалност се извършва на базата на Процедура, която включва изискванията на които следва да отговаря предложението.

Институцията, отговорна за актуализиране и поддържане на СППОО е Националната агенция за професионално образование и обучение.

Официализирането на новата професия и/или специалност в СППОО става след издаване от министъра на образованието, младежта и науката на Заповед за изменение и допълнение на списъка. Освен наименованието на професията в заповедта задължително се посочва и степента на

професионална квалификация на новата професия, която е в зависимост от степента на сложност на включените в обхвата на професията трудови дейности и от нивото на отговорност при упражняването ѝ.

След като професията бъде включена в СППОО следващата стъпка е *разработване на Държавно образователно изискване* за придобиване на квалификация по професията, в което са регламентирани трудовите дейности, знанията, уменията и компетенциите, които лицето трябва да притежава, за да упражнява професията.

За *обучение по професията* в институциите от системата на професионалното образование и обучение компетентните институции – Министерството на образованието, младежта и науката или центровете за професионално обучение разработват учебна документация – учебни планове и учебни програми, както и национални изпитни програми, в които са описани изискванията за провеждане на изпитите за придобиване на съответната степен на професионална квалификация.

Важен документ, който има отношение към *упражняването на професията* е Националната класификация на професиите и длъжностите - НКПД, която е изградена на базата на два основни принципа – вида на изпълняваната работа и образователното и квалификационното ниво. Между двата документа - СППОО и НКПД е налице тясна взаимовръзка, която показва как се съотнасят т.н. "учебни професии" спрямо професиите и длъжностите в НКПД, тоест за всяка професия от списъка са посочени позициите, които могат да заемат лицата, придобили професионална квалификация по определена професия от НКПД. В случай, че в НКПД не се съдържат подходящи позиции е необходимо от страна на компетентните институции да се направи предложение до МТСП за допълване и актуализирането ѝ, което става със заповед на министъра на труда и социалната политика.

6.1. Професионалистите

6.1.1. Данни от изследването на ръководния състав в системата за закрила на детето Екип "социални работници": брой, пол, възраст

Съгласно отговорите на поставения въпрос най-голям е броят на социалните работници в ОЗД - 108, двама /2/ са главните експерти и седем /7/ са началниците на отделите „Закрила на детето“. Относно полът на служителите е даден отговор за четирима /4/ мъже в ОЗД и трима /3/ в отдел „Социална закрила“. Относно възрастовата граница може да се посочи средна възраст между 25-40 години.

В два от отговорите е дадена информация за екипите на РДСП. В единият е посочено: директор, старши юриконсулт, 2 главни експерти, 3 главни специалисти, счетоводител, в другият: директор, главен експерт по закрила на детето, главен експерт ЗД, главен специалист ЗД.

Условия /методи за подбор на персонала/

В по-голяма част от отговори е описана една и съща процедура за подбор на персонала на ДСП. Тя е *нормативно определена, предвид характеристиката на ДСП като структура на държавната администрация*. Процедурата е следната: „Работодател е изпълнителният директор на АСП. Назначаването от работодателя е по предложение /или без/ на директора на съответната ДСП, направено чрез директора на РДСП. Критериите са посочени в класификатор за социалния работник – средно образование, по вътрешни изисквания за ОЗД- висше образование.“Не е необходим трудов стаж за социалните работници“. Провежда подбор по документи и интервю. Предимство е опитът в работа с деца.

Участниците в изследването споделят, че предвид: „ намаления човешки ресурс е намален критерият за подбор“.

По отношение на персонала, работещ по приемна грижа, няма особени или допълнителни изисквания при подбора.

„Подборът се прави в съответствие с потребностите от приемна грижа“,
„няма утвърдена процедура за подбор за работа по приемна грижа“.

Интервюта с директори на ДСП и РДСП

В предоставените отговори освен за **процедурата за подбор на персонала** се акцентира и върху **проблемите при осигуряване на качествен човешки ресурс** в системата. Зададена е тенденция е да се допуска назначаване на работа на служители без познания и опит в сферата, без трудов стаж по специалността или близка до нея. Качеството на текущата практическа работа по закрила на детето може да бъде занижено. Има информация за **текучество на кадрите**.

Квалификация на персонала

В по-голяма част от анкети със специалисти от системата за закрила (77%) е посочено, че служителите имат висше образование, в 23% от участниците в изследването има данни за служители със средно образование и с полувисше образование.

Най-голям относителен дял 79% от тях са завършилите „Социална педагогика“, след това „Социални дейности“, с по-малък брой са завършилите специалностите „Педагогика“, „Психология“ и „Филология“. Единични отговори има за специалностите „журналистика“, „социален мениджмънт“, „олигофренопедагогика“ „дефектология“ „специална педагогика“.

Видно е, че в ДСП работят квалифицирани специалисти, които имат теоритични познания и са подготвени за работа с деца и семейства. С много малко изключения подготовката на кадрите е академична, което е предпоставка за качествено изпълнение на служебните ангажименти.

6.1.1. Валоризиране на професиите, отнасящи се до социалната сфера

Анализът на данните от изследването със специалистите от системата за закрила на детето следва структурата на интервюто.

- *Възрастова структура /пирамида/:*

По въпроса за възрастта отговорите се обединяват около мнението, че е висока и че има нужда от повече млади хора. Що се отнася за **нуждите от валоризиране**, всеобщо е недоволството от ниското заплащане, лошите условия на труд, недостатъчната материална база (компютърна техника и пр.), недостатъчния брой социални работници в един отдел, което води до пренатовареност и др. За не малко от отговорилите важно е също да получават повече уважение в обществото.

Социалните работници се намират на най-ниското стъпало в размер на средномесечно трудово възнаграждение, сред останалите професии като учители, здравни работници, служители в държавните администрации в сферата на данъчната и съдебната система. Не се ползват с никакви привилегии и защиты при упражняване на професията. Ниската финансова мотивация води до голямо текучество в социалната сфера и до феминизиране на професията.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Какви са изискванията и необходимата квалификация за заемане на длъжността?*

Длъжността може да се заема от хора както със средно, така и с висше образование. Този факт не се одобрява от всички специалисти в системата. Това се приема като девалоризиране на професията.

За всички длъжности в отдел „ЗД“ има Длъжностна характеристика утвърдена от АСП:

За социален работник – образователна степен – средно; допълнителна квалификация – компютърна грамотност; не се изисква професионален опит.

За главен експерт – образователна степен – бакалавър; професионална квалификация – хуманитарни, обществени, икономически и правни науки; допълнителна квалификация – компютърна грамотност; професионален опит – 2 години или придобит IV младши ранг.

За началник отдел – магистър / бакалавър; допълнителна квалификация – компютърна грамотност; професионален опит – 5 години.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- *Какво попада в обхвата на професията „социален работник“ /какви дейности /?*

Специалистите изброяват различни дейности, които често обобщават като "всичко, засягащо правата и интересите на децата" или "всички дейности, отразени в длъжностната характеристика на служителите". Изброяват се дейности като консултиране, насочване, взаимодействие, подпомагане, насърчаване, проверка, наблюдение. Някои специалисти разграничават работата по отделни случаи и работата по съставяне на информации, доклади; а също партньорство с други организации, общинските власти и др.

- *Каква степен на образование е необходима за заемане на длъжността?*

В голямата си част специалистите посочват висше образование (79 %), а 16% посочват, че в момента е необходимо средно образование, като 11% добавят, че е необходима допълнителна квалификация, че в бъдеще трябва да се изисква висше образование. Обща е увереността от високо образование и квалификация на работещите по закрила на децата.

- *Какъв е професионалният „бекграунд“ на работещите в социалната сфера?*

Базово образование

Специалистите посочват като базово висшето образование, което се обяснява с очакванията им за по-високи изисквания към подготовката на специалистите. Само 4,6% отговарят със "средно". Повечето посочват бакалавърска степен, а някои още тук уточняват профила като "хуманитарно", "педагогическо". Някои от специалистите уточняват "социална педогогика, социални дейности", в отделни случаи се добавят "психолози, здравни работници".

- *Профил на образованието*

Интервюираните специалисти посочват специалностите социална педагогика, социални дейности, педагогика, психология. Повече от 10% заявяват "хуманитарен профил", двама включват и здравни работници.

- *Мотиви за избора на тази професия*

Посочени са предимно хуманни мотиви – чувство за дълг, желание да се помогне на децата в риск, но също и стремеж към кариерно развитие, някои смятат, че в условията на криза професията става желана и търсена и това им създава самочувствие.

- *Условия на подбора на персонала*

Назначенията в отделите (ОЗД) на много места стават на конкурсни начала, но отговарящите посочват и редица проблеми. Няма ясни критерии за подбор на персонала, което води до субективизъм, не се изисква никакъв опит, **често липсва обучителен период и достатъчно методическа подкрепа**. Част от интервюираните отговарят формално, като посочват, че назначенията се извършват от АСП.

Необходими документи за кандидатстване за длъжността социален работник : Образование – висше – социална педагогика, социални дейности; диплома за завършен курс" Компютърна грамотност".

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

Специалистите смятат, че трябва да се наложи конкурсното начало, като освен изискването за образование да има и тестове, решаване на казуси и др.

6.1.2. Професионалисти, работещи с деца в риск

Професиите в социалната сфера са ориентирани в две направления – от една страна **администриране** на социалните дейности, а от друга - **конкретна работа с преките потребители на социални грижи**. Обучение за придобиване на професионална квалификация по тези професии се осъществява както в рамките на системата на средното професионално образование и обучение, така и в системата на висшето образование и е регламентирано в законовите и подзаконовите нормативни документи.

Взаимовръзка между професиите за придобиване на квалификация по професията "Социален работник" и длъжностите от Националната класификация на професиите и

длъжностите (НКПД):

В нашата страна гражданственост за обозначаване на професиите, насочени към социална работа е придобило понятието "социален работник." В същото време прецизното класифициране на тези професии в НКПД илюстрира голямото разнообразие на тези професии и длъжности. Те са включени към различни класове, подкласове, групи и единични подгрупи на НКПД, което може да бъде свързано с разнообразието от социални потребности и извършвани дейности.

Представеното извлечение на класовете, подкласовете, групите и единичните подгрупи в НКПД, които са свързани със социалната сфера, показват широкото многообразие от професии и длъжности, които могат да се заемат от придобилите квалификация "социален работник":

КЛАС 2 – АНАЛИТИЧНИ СПЕЦИАЛИСТИ:

Изпълняват задачи по:

- провеждане на изследвания и анализиране на резултатите тях;
- разработване на концепции, теории и методологии;
- прилагане на съществуващите знания;
- провеждане на теоретично или практическо обучение на лица със специални образователни потребности и/или хронични заболявания;
- осигуряване на различни видове услуги.

От подкласовете, със социалната сфера са свързани:

Подклас 24 – **Други аналитични специалисти, в който се намира единичната група „Специалисти по социални дейности”**, включваща следните длъжности:

- Домашна майка, професионална (SOS) майка
- Специалист, социален случай (деца, семейство, парично подпомагане, подпомагане в натура)
- Специалист, социални дейности (във връзка с лица с аморално поведение, за лица с умствени и психически увреждания, лица с физически недъзи, с лица, извършили престъпления)
- Специалист, социални дейности на ниво община, предприятие, семейно планиране)
- Специалист, социално подпомагане и ориентиране (за лица, намиращи се в затвора)
- Стажант-специалист, социални дейности
- Семейен терапевт

Група 247 Аналитични специалисти в администрацията и научно - изследователски звена. В тази група се намира единичната група "Специалисти с аналитични и контролни функции в администрацията", която включва длъжността **„Социален работник”**.

КЛАС 3 – ТЕХНИЦИ И ДРУГИ ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ

Изпълняват задачи с технически и сроден характер; обучават деца и ученици; обучават лица със специални образователни потребности и/или хронични заболявания; осигуряват изпълнението на различни видове услуги; защита на националната сигурност, опазване на общественения ред и др. От подкласовете, със социалната сфера са свързани:

Подклас 34 – Други приложни специалисти

Група 346 – Приложни специалисти по социални дейности, в чиято единична група **„Приложни специалисти по социални дейности”** са класифицирани длъжностите:

- Стажант – сътрудник, социални дейности;
- Сътрудник, социален случай (деца, парично подпомагане, подпомагане в натура, семейство)
- Сътрудник, социални дейности (лица с аморално поведение, лица с умствени и психически увреждания, лица с физически недъзи, лица, извършили престъпления)
- Сътрудник, социални дейности (община, предприятие, семейно планиране)
- Сътрудник, социално подпомагане и ориентиране (затвор)

КЛАС 4 – АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ

Записва, организира, натрупва, изчислява и коригира информация, изпълнява канцеларски задължения във връзка с попълване и съхраняване на документи, парично- обменни операции, уреждане на пътувания, молби за предоставяне на информация, оформяне на назначения и др.

Подклас 41 – Офис администрация, една от групите Друг персонал в офиси - включена длъжност „**Социален работник**”

КЛАС 5 – ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО, ТЪРГОВИЯТА И ОХРАНАТА

Подклас 51 – Обслужващ персонал и персонал, осигуряващ защита и сигурност

Група 513 - Персонал, полагащ грижи за хора, в която се намират единичните групи:

- Персонал, грижещ се за деца;
- Персонал, грижещ се за хора в здравни и други подобни заведения;
- Персонал, грижещ се за хора в домашни условия. В тази единична група са актуалните длъжности „Личен асистент” и „Социален асистент”.

6.2. Професии

6.2.1. Типология на професиите, ангажирани с деца в риск

Обучението за придобиване на квалификация по професии, ангажирани за работа с деца в риск, са включени в професионално направление **“Социална работа и консултиране”**. На ниво средно образование обучение на лица в институциите от системата на професионалното образование и обучение – професионални гимназии и ЦПО, което завършва с придобиване на държавно признат сертификат “Удостоверение за професионално обучение” или “Свидетелство за степен на професионална квалификация” се извършва по професии, които са включени в т.н. Списък на професиите за професионално образование и обучение се извършва и на ниво средно образование. – това е основният документ, който регламентира професионалните направления, видовете професии и степента на професионална квалификация на съответните професии в зависимост от тяхната сложност и нивото на отговорност, което ще имат при упражняване на професията.

В действащия Списък на професиите за професионално образование и обучение в това професионално направление има включени две професии:

“Сътрудник социални дейности” – с придобиване на трета степен на професионална квалификация и

“Социален асистент” – с придобиване на втора степен на професионална квалификация.

И по двете професии са разработени Държавни образователни изисквания, в които са регламентирани изискванията за придобиване на съответната степен на професионална квалификация. Освен по знанията, уменията и нивото на компетентност двете професии се различават и по продължителността на обучение.

В ЦПО **обучението по професията с втора степен** е 660 часа, за професията с придобиване на **трета степен** – 960 часа. Наличието в списъка на две професии с различна степен на професионална квалификация, осигурява възможност на лицата, придобили по-ниската степен да се включат в обучение за надграждане на квалификацията и получаване на на-по високата трета степен на ПК.

Придобилите професионална квалификация по професията **“Сътрудник социални дейности”** могат да работят „на терен” - там, където е клиентът: в дома, в семейството, в дирекцията за социално подпомагане, в домашния социален патронаж, в социалната институция или в другите форми на социално обслужване.

Едва от специалностите, включена към тази професия е **специалността 7620201 «Социална работа с деца и семейства в риск»** с придобиване на трета степен на професионална квалификация.

Съгласно Държавното образователно изискване за тази специалност основните трудови дейности са:

1. Подпомага социалния работник в предприемане на мерки по закрила

2. Организира работата с кандидатите за приемни семейства
3. Участва в работа по превенция на изоставянето на детето от майката и реинтеграцията му в семейна среда
4. Подпомага взаимодействието между институции и звена, работещи с деца
5. Информира клиентите за възможностите за социално подпомагане
6. Осъществява подкрепа при работа с децата на улицата (просеци, проституиращи, бездомни).

След завършване на обучението по професията, обученият трябва да умее да обслужва лица и семейства в риск, като:

- познава и ползва документацията и реда за настаняване на деца в семейства на роднини или близки, приемни семейства, специализирана институция;
- спазва Етичния кодекс на работещите с деца;
- съдейства за настаняване на хора, останали без подслон или обект на насилие в семейната среда, в специализирана институция;
- при необходимост работи в екип с медицинско лице, психолог, педагог, юрист, с оглед решаване проблемите на лицата и семействата в риск, като подпомага организацията на работата на екипа и срещите с клиентите;
- бързо и адекватно оценява конкретните ситуации в работата и съобразно с тях извършва непосредствената си дейност, изпълнява трудовите си задължения, като спазва нормативните изисквания;
- попълва работна документация – анкетни карти, формуляри, дневници и други за извършените от него дейности;
- спазва критериите и стандартите за социална работа за деца и семейства в риск.

В таблицата в синтезиран вид са представени професионални компетенции и съдържанието на обучение, групирани в тематични области, което е необходимо обучаваните да усвоят, за да придобият описаните професионални компетенции.

Професионални компетенции	Тематични области
Специфична за професията "Сътрудник социални дейности" задължителна професионална подготовка	
Специалност 7620201 "Социална работа с деца и семейства в риск"	
- Познава условията и реда при предприемане на мерки за закрила при деца	- Основи на социалната работа; - Социална педагогика; - Семейна педагогика; - Психология на общуването; - Семейно право; - Закон за закрила на детето и правилник за неговото прилагане; - Наредба за условията и реда за осъществяване на мерки за предотвратяване на изоставянето на деца и настаняването им в институции, както и за тяхната реинтеграция; - Указания на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) за прилагане на нормативните документи.
- Участва в работата по превенция на изоставянето на деца и настаняването им в специализирана институция, както и за тяхната реинтеграция	- Психология на развитието; - Социална педагогика; - Разрешаване на конфликти; - Социална хигиена; - Закон за закрила на детето; - Правилник за прилагане на Закона за закрила на детето; - Наредба за условията и реда за осъществяване на мерки за предотвратяване на изоставянето на деца и настаняването им в институции, както и за тяхната реинтеграция; - Указания на МТСП за прилагане на нормативните документи.

- Осъществява подкрепа в дейностите при работа с деца на улицата (просещи, проституиращи, бездомни)	- Психология на развитието; - Социална педагогика; - Социална хигиена; - Социална работа с различни етнически общности; - Закон за закрила на детето и правилник за неговото прилагане.
- Познава социалната работа със семейства в риск и ползва конкретни модели и подходи	- Организация на социалните дейности; - Управление на социалните услуги; - Решаване на конфликти; - Техники на общуване с различни категории деца и семейства в риск; - Групи и групова динамика.
- Работи с различни институции относно решаване на социалните проблеми на деца и семейства в риск	- Разрешаване на конфликти; - Кореспонденция и делово общуване; - Функции и дейности на Агенцията за социално подпомагане, Държавната агенция за закрила на децата, социални домове, домове за възрастни хора, домове за безпризорни, неправителствени организации.

Професии в областта на социалната сфера

Другата професия, включена в Списъка е професията **“Социален асистент”** с придобиване на втора степен на професионална квалификация. Тя е сравнително нова професия, която е допълнена в Списъка на професиите през 2008 г. в резултат на отчетените реалности, че много малко наети лица имат към момента на назначаването си някаква квалификация в областта на социалните грижи. Това наложи за тази категория, заети лица, които предоставят различни социални услуги на преките потребители, да се включи в списъка нова професия, която да им дава възможност да придобият сертификат, удостоверяващ тяхната квалификация.

Професията има две специалности, една от която е **“Подпомагане на деца”** – втора степен на професионална квалификация.

В таблицата е представена извадка от Държавното образователно изискване на компетенциите, които трябва да притежава обучавания и както и са посочени резултатите от обучението, които са доказателство, че лицето притежава описаните компетенции.

Компетенции	Резултати от ученето Обучаваният трябва да:
Специфични за специалност 7620401 „Подпомагане на деца”	
9. Съдейства за изграждане на умения за самообслужване при децата със специални нужди	9.1. Познава културните, социалните и емоционалните потребности на децата със специални нужди; 9.2. Познава възрастовите периоди в развитието на детето; 9.3. Познава спецификата на основните групи заболявания и нарушения в детска възраст; 9.4. Познава и спазва правилата при общуване с деца със специални нужди; 9.5. Познава видовете технически средства, предназначени за деца с увреждания; 9.6. Обяснява начина на употреба и на поддържане на техническите средства както на децата, така и на родителите им, като ползва инструкциите за употребата им; 9.7. Подпомага децата с увреждания при хранене и извършване на дейности за поддържане на лична хигиена; 9.8. Старее се да подпомага детето в максимална степен да се справя самостоятелно.
10. Съдейства за изграждане на социални умения при	10.1. Познава общоприетите традиции и ценности и се съобразява с тях при работата с деца; 10.2. Познава източници и се информира допълнително за живота на

<p>децата със специални нужди</p>	<p>хора с различна култура, религия, етнос; 10.3. Изгражда модел за подражание от страна на детето със специални нужди; 10.4. Изгражда умения при децата за извършване на ежедневни дейности, свързани с извършване на покупки (разпознаване и използване на пари), ползване на транспортни средства, средства за комуникация и др.</p>
<p>11. Оказва подкрепа на деца потребители за придобиване на социални знания, развитие на социални умения и разширяване на интересите</p>	<p>11.1. Познава институциите на местно ниво, които предоставят образователни и социални услуги за деца със специални нужди; 11.2. Общува с детето, като ползва разнообразни техники за насърчаване на успехите; 11.3. Придружава детето до и във училище или друг обучителен център, като подпомага дейността му там, под ръководството на съответния специалист; 11.4. Създава, структурира и ръководи ежедневните дейности (игра, почивка, подготвяне на уроците и др.) като включва време за преминаване от една дейност в друга; 11.5. Развива навици и умения у детето за спазване на дневен режим; 11.6. Организира социални и игрови дейности, съобразени с индивидуалните потребности и възможности на детето, след предварително съгласуване с родителите му; 11.7. Организира занимания, подходящи за интересите, потребностите и възможностите на детето, като спазва изискванията на родителите и програмите на други специалисти, занимаващи се с детето; 11.8. Информира родителите относно проблеми в социалното ежедневие на детето; 11.9. Дава предложения на родителите, свързани с подобряване на социалното поведение на детето, възможностите за самообслужване и самостоятелност и се съобразява с тяхното мнение.</p>

Социалните услуги за деца и институциите за тяхното предоставяне са регламентирани в социалното законодателство. Законът за социално подпомагане и Правилникът за неговото приложение (2,6) дефинира социалните услуги, сред които с нарастваща актуалност са професиите “Личен асистент” и “Социален асистент” (7).

“Личен асистент” е лице, полагащо постоянни грижи за дете или възрастен с трайно увреждане, или за тежко болен, за задоволяване на ежедневните му потребности

“Социален асистент” е лице, предоставящо комплекс от услуги, насочени към социална работа и консултации на потребителите и свързани със задоволяване на потребностите от организация на свободното време и осъществяване на контакти. Услугата “социален асистент” се предоставя след оценка на индивидуалните потребности на потенциалния потребител, с негово участие. Въз основа на оценката се разработва индивидуален план за предоставяне на услуги. Назначените на трудов договор социални асистенти преминават въвеждащо обучение по различни теми: домашни грижи, основни изисквания по приготвяне и съхранение на храна, поведение при услуги, изискващи физически допир, поведение при боравене с пари, достъп до дома на потребителя, оказване на първа помощ, помощ за приемане на лекарства и др.

6.2.3. Професии в здравеопазването

В сферата на здравеопазването има социални работници, които работят в ДМСГД. Съвсем от скоро има социални работници в болниците и то по-скоро в родилните отделения, за да се осъществи политиката за превенция на изоставянето на новородени на ниво родилен дом. Към тях няма по-различни изисквания. Често пъти обаче това са медицински лица с по-висше образование, които са допълнително квалифицирани за социални работници.

6.3. Професия/длъжност, най-близка до френската професия „семеен асистент“ (l'assistant familial)

- **Определение**

Най-близкият термин до френското понятие „семеен асистент“ е българското понятие „професионален приемен родител“. Съгласно българското законодателство¹⁵ „Професионалният приемен родител осъществява временно отглеждане и възпитание на дете/ деца/, което е настанено в неговото семейство съгласно договор по чл. 27 от Закона за закрила на детето“.

- **Професионален статут**

Приемния родител в България няма професионален статут такъв, какъвто имат другите помагачи професии от социалната сфера и в системата за закрила. Професията не е включена в Националния класификатор на професиите и длъжностите. Единственият нормативен регламент на длъжността е в Методиката за условията и начина на предоставяне на социалната услуга „Приемна грижа“, където е приложена примерна **длъжностна¹⁶ характеристика на професионален приемен родител**.

6.4. Възможности за обучение

Различните нива на заемани длъжности изискват знания, умения и компетенции, които се получават при обучение в различни образователни области и на различни образователно-квалификационни нива.

У нас обучение на специалисти в социалната сфера на ниво висше образование се регламентира с образователно – квалификационните степени – бакалавър и магистър, определени в Закона за висшето образование - ЗВО.

Обучение за ОКС „бакалавър“ се осъществява в двата варианта: „професионален бакалавър“ „бакалавър“

В медицинските колежи към Медицинските университети – София, Плевен и Варна (20,21) се осъществява обучение за придобиване на квалификация „професионален бакалавър“. Продължителността на обучението е 4 години.

Обучение на ниво ОКС „бакалавър“ е с продължителност 4 години и се провежда в следните университети:

- Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“
- Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (13)
- Югозападен Университет „Неофит Рилски“ – Благоевград (14)
- Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“
- Бургаски университет „Проф. д-р Асен Златаров“ (16)
- Тракийски университет – Стара Загора, Медицински факултет (17)
- Технически университет – Габрово (18)
- Технически университет – Варна

6.4.1. Политиката за образование и обучение

- **Политика за обучение на персонала в системата за закрила на деца – данни от изследването с ръководен състав**

Политиката за обучение на персонала в ДСП е регламентирана в Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация и е еднаква за всички служители. С това обстоятелство се обясняват еднотипните отговори, като особеното се състои в различната формулировка на отговора и подробностите в текста.

¹⁵ Приложение 17 „Длъжностна характеристика на професионален приемен родител“, Методиката за условията и начина на предоставяне на социалната услуга „Приемна грижа“, АСП

¹⁶ Пак там

От повечето отговори се разбира следното: за служителите в ДСП се изготвя **личен план за обучение** за периода от 01.01 до 31.12 на съответната година. В плана се определя: вида на обучението - въвеждащо, за професионално развитие, за служебно развитие, наставничество; неговата насоченост – задължително, специализирано; съдържанието се избира от каталог; метод на обучение – кратки курсове, семинари и др.; техники на обучение – пълно или частично откъсване от работа, дистанционно. Съдържанието, метода, техниката, продължителността и мястото на провеждане на обучението се съгласуват с прекия ръководител.

Няма разработени **процедури за проверка на придобитите знания и умения** след обучението. Успешно **преминатото обучение няма пряка връзка и отношение към възнаграждението** на обучавания. В 80 % от отговорите е записано, че обученията са организирани от АСП и НПО, съгласувано с АСП.

От мненията на анкетирания се разбира, че **е осигурен достъп** на социалните работници до обученията. Не се коментира ползата и ефектът от обученията. Някои от участниците в изследването посочват, че обученията се: „определят от АСП, не влияят върху възнаграждението. Не е според потребностите.“

Само в четири от анкетите (14%) е даден отговор конкретно за **обученията по приемна грижа**: „няма провеждани обучения за работа с кандидати и вече одобрени приемни семейства“ и „...обучения до настоящия момент, имащи отношение по въпросите на приемна грижа. Обученията по приемна грижа са с най-дълга продължителност от всички досегашни.“

Препоръки, формулирани от специалистите в системата за закрила:

„Обученията за работа с приемна грижа трябва да са от професионални специалисти в областта на социалната политика.

Освен приемните родители и **социалните работници трябва да преминат обученията** за работа по приемна грижа и работа в екип.

Продължителността на обученията трябва да са най-малко месец.

Да се изготви система за проверка на знанията с писмен тест например.“

Интервю с директори на ДСП

6.4.2. Задължително /първоначално/ обучение

6.4.2.1. Обучение за професионални приемни родители

Професионалната приемна грижа е регламентирана в чл. 26. от Наредбата за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях, обн. ДВ. бр. 100 от 12 Декември 2006г., в сила от 01.01.2007 г. Кандидатите за професионално приемно семейство получават **базово обучение по утвърдената програма** по чл. 9, ал. 2 и **допълнителна квалификация** за отглеждане и възпитание на деца.

(2) **Допълнителна квалификация** за отглеждане и възпитание на деца се осъществява чрез **обучение, включващо най-малко 8 сесии по 3 часа** по програма, утвърдена от министъра на труда и социалната политика по предложение на председателя на Държавната агенция за закрила на детето и изпълнителния директор на Агенцията за социално подпомагане.

В Приложение 6 на “Методиката за условията и начина на предоставяне на социалната услуга „Приемна грижа“ е описано **съдържанието на “Базовата програма** за обучение на кандидатите за приемно семейство”. Тя включва конкретни теми, цели и задачи (виж Приложение №А).

6.4.2.2. Данни от изследването, проведено със специалисти от системата за закрила на деца

• Базово образование /първоначално образование по професията/

- Кои министерства /структури/ отговарят за базовото образование на социалните работници?

Прави впечатление, че някои от специалистите показват непознаване на този въпрос, като изброяват МТСП, ДАЗД, АСП. Някои посочват общо висшите учебни заведения. Повечето посочват МОНМ, а някои и МЗ.

- Каква е връзката между структурите?

МЗ предоставя образователна квалификационна степен – „специалист“ и завършилите получават висше образование. Те имат възможност да получат по-висока степен на образование във ВУЗ към друго министерство. Много от специалистите не отговарят на този въпрос.

- Какви дипломи, документ, сертификати

Повече от една трета от специалистите не отговарят на този въпрос. Други са пределно общи като „Диплом за завършено образование, в което се описва степен на образование, специалност/квалификация.“ или „Всички служители от ОЗД притежават необходимите дипломи или сертификати за завършените специалности.“

Диплом за завършено средно, висше образование, документ за компютърна грамотност, чужд език, сертификати от обучителни семинари

- **Преподаватели в сферата на социалните дейности /науки/**

- Какви обучения се предлагат

Обученията, които се предлагат са в различни насоки, като се изброяват най-често приемната грижа, работата с деца и семейства в риск, курсове по психология, педагогика. Някои специалисти дават общи отговори като: „свързани със закрила на детето“ или „такива, които не улесняват пряката социална работа и не подобряват качеството на предоставяните услуги“. Повече от 20% не дават отговор или отговарят, че не знаят.

В момента няма подходящо обучение свързано със пряката дейност и улесняване на работата на социалните работници

По нормативна рамка, закрила на децата, социална работа с деца и възрастни, индивидуална социална работа, методи на социална работа, подходи в социалната работа, статистика, възрастова и детска психология, видове педагогика, социална работа за деца и възрастни със СОП и др..

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- Какво продължаващо образование предоставят преподавателите? Кой го предоставя? По чия заявка?

Продължаващото обучение се предоставя от най-често от АСП, ДАЗД и НПО. Отново много от специалистите **не отговарят или отговорът е „не знам“, „няма данни“**. В единични случаи обучение се организира от ВУЗ по заявка на съответното звено.

Семинари обикновено организирани от НПО

Предлагат се различни по вид обучения, които са платени, и поради тази причина не са достъпни за крайният потребител / социален работник/ който има необходимост от него. Предоставят се от АСП.

Надграждащо ниво. Външни преподаватели извън социалната сфера По заявка на АСП.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- **Какви проблеми се срещат от страна на обучаващите се?**

Интервюираните смятат, че обученията трябва да бъдат така организирани, че да не пречат на работата им. При многото незапълнени места в отделите специалистите са претоварени и **трудно биха отделили време за продължителни курсове**. Също така изпитват финансови трудности и по никакъв начин не смятат, че сами трябва да **заплащат за обучение**, макар да са единодушни, че е необходимо.

Отбелязва се и честата **липса на мотивация**, която се дължи на факта, че повишаването на квалификацията и компетентността не се отразява на професионалния им стабилитет, нито на работната заплата. За повишаване на мотивацията е необходимо да се предоставят курсове, които да са добре подбрани, да са с практическа насоченост.

Налага се отсъствие от работа, което от своя страна води до пропускане на срокове за определени действия свързани със закрилата на децата.- попълване на формуляри.

Откъсване от работния процес, финансови

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- **Какви проблеми се срещат от страна на преподавателите /обучителите/?**

Трябва да се отбележи, че по-голямата част от обучаващите се изразяват недоволство от обучението, дължащо се главно на обучителите. Според специалистите обучаващите ги **преподаватели са недостатъчно подготвени**, нямат практически опит, а само теоретизират, не се допитват до мнението им като специалисти, преподаването е предимно монологично, не са в течение на новостите. Като прибавим и недостатъчната материална база – учебни пособия, техника и т.н. става ясно, че предлаганото обучение не носи почти нищо ново и полезно на социалните работници.

6.4.3. Продължаващо обучение на персонала

6.4.3.1. Характеристики на програмата за продължаващо обучение на професионалното приемно семейство

В приложение 7 на „Методиката за условията и начина на предоставяне на социалната услуга „ПРИЕМНА ГРИЖА“ е описано **съдържанието на програмата за допълнителна квалификация** на кандидатите за професионално приемно семейство

Програмата за допълнителна квалификация на кандидатите за професионално приемно семейство има за цел да осигури задължително минимално равнище на умения и знания за отглеждане на децата, които приоритетно се настаняват в професионално приемно семейство.

Програмата е специализирана, включва най-малко осем сесии по три часа и съдържа информация, надграждаща придобитите знания по базовото обучение на кандидатите за приемно семейство (виж Приложение № Б).

Програмата е разработена на основание чл. 26, ал.2 от Наредбата за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях.

6.4.3.2. Данните от изследването на специалистите в закрилата на децата относно продължаващото образование и обучение

- Кой министерства отговарят за продължаващото образование и обучение?

Посочени са МТСП, МОНМ и НПО

- Кой предоставя обучение на:

- Работещите /заетите лица/

Посочени са МТСП и Бюро по труда по заявка на от работодатели.

- Търсещите работа /безработни/

Посочва се МТСП. Евентуално, ако попаднат в категорията безработни, които отговарят на условията за включване в програми за преквалификация – Бюрата по труда

- Доброволците

Няма обучение на доброволците. Като цяло доброволчеството не е широко разпространено и затова няма традиции в обучението на доброволци. Изключение прави БЧК, който е с многогодишен опит в набирането и обучението на доброволци. Само ако работодателят, при когото полагат доброволен труд има програма и във вътрешнонормативната уредба е залегнало, наемане и обучаване на доброволци.

- Общопрактикуващи или не са социалните работници /специализирани ли са напр. за работа с деца, със семейства и т.н./

Отговорите се разпределят между “Да” и “Не”, като преобладава мнението, че са общопрактикуващи.

- Обособени ли са на модули обученията

Участниците в изследването коментират основно обучението във ВУЗ, тъй като то е по-разпространено и познато, но има друга структура и не е разделено на модули. Модулното разделение на обучението е застъпено при обучение, което се предоставя от организации, притежаващи лиценз от НАПОО.

- Практикуват ли се: Обучение чрез ротация на работното място; обучение на тюторите; стажански програми; чиракуване?

В страната **няма практика, която да включва обучение чрез ротация на работното място;** обучение на тюторите; стажански програми; чиракуване.

- Какви са нуждите от продължаващо обучение на заетите лица?

Много от специалистите осъзнават необходимостта от продължаващо обучение, което да им дава възможност непрекъснато да се запознават с настъпващите изменения в нормативната база, да задълбочават познанията си по определени въпроси, да придобиват умения в отделните насоки в своята работа. Все пак една значителна част остава индиферентна към въпроса и не дава отговор. Някои от необходимите тези за обучение са представени като цитати по-долу.

Оказване на представителство в съда – доклади становища.

Определяне на степента на риска и разпознаване на симптомите на деца претърпели насилие и вида насилие.

Всички служители трябва да преминават продължаващи обучения през определен период от време, както и супервизии и интервизии.

Това са цитати от интервюта със специалисти в сферата на закрила на децата.

- Как са идентифицирани нуждите от допълнително обучение?

Съществува голямо различие, което може да се сведе до три варианта.

1. Работодателят определя нуждите от обучение в зависимост от визията, целите и задачите на организацията.

2. Всяка година се попълват индивидуални лични планове за обучение и развитие от всички служители.

3. Всеки сам определя от какво обучение има нужда.

Това показва, че **няма единство в системата** и въпросът се решава различно по места – някъде е оставен на личната инициатива на специалистите, а другаде ръководителят е активната страна и определя нуждите на персонала от обучение.

- Какви са възможностите за непрекъснато обучение /целогодишно/?

С откъсване от работа, но не повече от една седмица или не се предоставят такива възможности.

- Какви са възможностите за квалификация или развитие на компетенциите.

Най-често се посочва, че не се предоставят възможности. Също така един от големите фактори, който според участниците в изследването възпрепятства възможностите за квалификация и професионално развитие, е недостатъчният човешки ресурс поради текучеството в системата. Това води до невъзможност да се отсъства от работа и да се участва в обучение.

„При увеличаване на щата, могат да си позволят отсъствие от работа.“

„Не се предоставят възможности.“

- Какви са критериите за допустимост

По преценка на АСП, РДСП, ДСП или прекия ръководител на съответния отдел.

- Финансиране на обучението /как се финансира/

От МТСП, от държавни и неправителствени организации

- Роля на държавата в процеса на професионализиране, квалификация и финансиране на обученията

Главна роля при финансиране на обученията има държавата, но също и други организации. Лицензиране, контрол, съфинансиране. Според някои, държавата трябва да поеме 90 % от финансирането. Като цяло обаче е неефективна.

- Критерии и стандарти

Този въпрос определено затруднява участниците в изследването. Отговорите се колебаят между "Не съществуват" и "Да, съществуват", но не могат да посочат конкретно. По-често се посочва, че съществуват длъжностни характеристики.

- Стандарти за професия, дейност, компетенции и обучение

В тази част от интервюто **участниците в изследването се затрудняват** най-много и по-често не отговарят и посочват, че не са запознати да има такива.

- Какви възможности има за обучение на обучители - Дистанционни, на работното място?

Отново отговорите са общи и **се затрудняват да посочат** конкретно какви възможности има за обучение на обучители. Посочват се институции, които биха могли да го организират – МОНМ, МТСП, ДАЗД, ВУЗ, НПО и др. Отбелязва се обаче отново ниското ниво на обучителите – те са "на нивото на практикуващите."

Изводи:

Трудностите, които интервюираните изпитват да отговорят на въпросите, свързани с темите за критерии и стандарти; стандарти за професията и възможностите за обучение на обучители, са породени от обективни фактори. В България липсват такива официални стандарти за професията и възможности за обучение на обучители.

6.4.3.3. Данни от изследване с представители на обучителните организации по социална работа

Какви *видове обучения*, свързани с подпомагащото взаимоотношение и децата в социална криза, риск или от уязвими групи предлагат доставчиците на обучение? От общо интервюираните 16 обучаващи институции 69% са отговорили на този въпрос. По-голямата част от тях предлагат следните видове обучения, предназначени главно за:

- кандидати за приемни родители /семейства/ - професионални и доброволни;
- поддържащи обучения за утвърдени приемни родители /семейства/;
- обучения за екипа на Областния център по приемна грижа, извършващ обучения, оценка и други дейности, свързани с предоставянето на социалната услуга „Приемна грижа“ /обучения за обучители и др./;
- за личностно развитие в учебната среда;
- мотивационно и адаптационно обучение;
- за придобиване на квалификация;
- за част от професия;
- за актуализиране и разширяване на професионалната квалификация.

Провеждат се обучения за *придобиване на професионална квалификация*:

- помощник възпитател (предлагано от 6,25% от институциите);
- помощник възпитател със специалност помощник-възпитател в отглеждането и възпитанието на деца (предлагано от 6,25% от институциите);
- доброволни приемни семейства (предлагано от 18,75% от институциите);
- доброволни и професионални приемни семейства (предлагано от 18,75% от институциите);
- сътрудник социални дейности със специалности: социална работа с деца и семейства в риск и социална работа с деца и възрастни с увреждания и хронични заболявания (предлагано от 18,75% от институциите);

Следните обучения за придобиване на професионална квалификация се предлагат от 12,5% от обучаващите институции:

- социален работник ;
- социален асистент;
- домашен помощник;
- детегледач;
- обслужващ персонал в социални заведения.

Обучението е предназначено за следните **видове ползватели** (отговорили са по-малко от половината от интервюираните институции):

Таблица №1. Среден % на видове ползватели при тип обучение *квалификация*.

Видове ползватели (квалификация)	Средно в %
Търсещи работа лица	44
Работници/ Служители	48,5
Доброволци	7,5

Данните от таблица № 1 показват, че при желаещите да се квалифицират най-голям е процентът на работниците/служителите (48,5 %), следвани от търсещите работа (44 %) и най-малко са доброволците (7,5 %). Отговорили са 25% от институциите.

Таблица № 2. Среден % на видове ползватели (*преквалификация*).

Видове ползватели (преквалификация)	Средно в %
Търсещи работа лица	15
Работници/ Служители	70
Доброволци	15

Данните от таблица № 2 показват, че при желаещите да се преквалифицират отново най-голям е процентът на работниците/служителите (70 %), а търсещите работа и доброволците имат еднакъв процент (15 %). Отговорили са 12,5% от институциите.

Като цяло и за двата типа обучение (квалификация и преквалификация) най-голям е броят на работниците/служителите.

На въпроса за **изискванията за допустимост до обучението** (като ниво, знания и умения), са отговорили 1/3 от организациите. **Няма единство в отговорите** по отношение на това изискване. Някои посочват основно, средно, висше образование и медицинско образование. Според други това е "без значение" и няма изисквания. Достъпът е само по документи, които кандидатите за приемни родители е необходимо да представят, за да бъдат насочени към процес на обучение и оценка. Нужно е кандидатите да представят набор от необходими документи за кандидатстване и направление от ОЗД за обучение на приемни родители.

Обхванатите теми за:

- **доброволни и професионални приемни семейства**, посочени от 18,75% от институциите, са:
 - Въведение в приемната грижа;
 - Семейството: Какво означава да се грижиш за детето на някой друг?;
 - Детето – развитие и възпитание;
 - Насилието над детето;
 - Подкрепа и наблюдение на приемните семейства;
 - Преместване и сбогуване;
 - Безопасна грижа;
 - Насилие над детето;
 - Подкрепа и наблюдение на приемните семейства;
 - Права и закрила на детето;
 - Специфични характеристики и задачи на развитието от 0 до 3 години;
 - Специфични особености на деца, отглеждани в ДМСГД;
 - Принципи и подходи при деца с увреждания;
 - Видове увреждане. Последници от загуба и раздяла;
 - Придружаване на детето при преработване на травмата;
 - Деца жертви на насилие – рискови фактори, индикатори, последици;
 - Деца жертви на насилие – причини за възникване в семейството, регламентирани контакти с важни за детето хора, преработване на травмата;

- Специализирана грижа, предоставяна при настаняване на дете в риск от 0 до 3 г.в., при настаняване на дете с увреждания, при настаняване на дете, жертва на насилие или трафик, на дете при режим на спешно настаняване.

Една институция (6,25%) посочва следните теми за отделните специалисти, както следва (виж табл. Т по-долу):

табл. „Т”

Социална работа с деца и семейства в риск:

Основи, методи и техники на социалната работа;
 Детска психология и психология на развитието;
 Групова работа;
 Приемна грижа и осиновяване;
 Услуги за превенция и реинтеграция;
 Нормативна уредба на социалните услуги;
 Резилианс; Белези на насилието;
 Супервизия и интервизия;
 Социални умения;
 Социална работа с родители на деца в риск;
 Работа със случай;
 Работа с деца с девиантно поведение;
 -
 -

Социална работа с деца и възрастни с увреждания:

Основи, методи и техники на социалната работа;
 Детска психология и психология на развитието;
 Групова работа;
 Приемна грижа и осиновяване;
 Услуги за превенция и реинтеграция;
 Нормативна уредба на социалните услуги;
 Резилианс; Белези на насилието;
 Супервизия и интервизия;
 Социални умения;
 Социална работа с родители на деца в риск;
 Работа със случай;
 Арт-терапия;
 Социална медицина;
 Специална педагогика.

• **Помощник-възпитател в отглеждането и възпитанието на деца:**

- Основи, методи и техники на социалната работа;
- Детска психология и психология на развитието;
- Групова работа;
- Игрови методи, пластика и спорт
- Хранене и хигиена;
- Наблюдение и общуване с детето.

Само 4 от интервюираните организации (25%) отговарят, че издават дипломи за завършено обучение на работното място (свидетелство, удостоверение, сертификат).

По отношение на **организация на дейностите** 81,25% отговарят, че използват образователни модули, 81,25% редуват теоретично и практическо обучение, 43,75% използват нови информационни и комуникационни технологии, 37,5% прилагат отворено и дистанционно обучение и 62,5% предлагат обучение на обучители на работното място.

Забележка. На въпроса за отвореното и дистанционно обучение една институция не дава еднозначен отговор - положителен е за отвореното и отрицателен за дистанционното обучение.

Що се отнася до **видовете финансиране на дейностите** най-голям е процентът на институциите, ползващи се от европейските структурни фондове (50%), следвани от тези, финансирани от регионалните съвети (31,25%), бюрата по труда (25%) и от други (25%) – от тях по проект (UNICEF); заявка от фирми за обучение на персонала; правителствени програми на европейски страни. Най-малък е процентът на ползващите се от държавно финансиране (6,25%). За МТСП (А3) и Генерален съвет не са посочени отговори. От частните фондове с равен процент са представени предприятия и фирми (18,75%), с индивидуално заплащане (18,75%) и други (31,25%) – от тях НПО; европейска програма и проекти; търговска дейност; доставчици на социални услуги.

На въпроса дали се заплаща на стажантите/безработните обучаеми по време на курса на обучение преобладават отрицателните отговори (56,25%). В 43,75% от случаите стажовете/обучението се заплаща, като от тях само 28,57% посочват източниците на финансиране - еднакво от стипендии и АЗ чрез ДБТ.

По отношение показателите за оценка на обучението:

- **разработени стандарти** (утвърдени изисквания) за различните нива на обучение използват 62,5% от институциите. Като такива те посочват:
 - стандарти, утвърдени от МТСП за две нива: обучения за доброволни и за професионални приемни родители /семейства;
 - стандарти съгласно ДООИ за съответните професии;
 - програми за обучение, утвърдени от НАПОО;
 - разработена програма с необходимия минимум часове и задължителни теми;
 - междинни тестове и окончателни изпити според изискванията на ДООИ;
 - тестове, въпросници, домашна работа по зададен казус, изпит;
 - подкрепа и последващо наблюдение на приемните родители;
- **разработени показатели за нивото на обучение, за оценка на дейностите и придобитите компетенции** имат 56,25% от институциите. Такива са:
 - издаване на удостоверение, в което се вписва продължителността на обучението в часове, темите на обучението, обучителите и за каква професия;
 - изпит;
 - ДООИ;
 - обучението се осъществява по програма с предварително зададени теми, съобразени с критерии и стандарти за предоставяне на социални услуги, както и методиката за работа по приемна грижа;
 - тестове, домашна работа по зададен казус, изпит

На въпроса как се проверява професионалния опит (практическите умения)/ (Валидиране на уменията придобити от професионален опит) 37,5% от институциите отговарят, че предлагат на стажантите помощ при разработването на досие (портфолио) за валидиране на практическите им умения и посочват:

- нормативна уредба на социалните услуги в България;
- вътрешно нормативна уредба на доставчиците на социални услуги;
- ролеви игри, събеседване;
- разработване на индивидуална учебна програма и назначаване на консултант;
- с доказване на трудов стаж по специалността;
- консултации.

По отношение на съдържанието на дейностите по-голяма част от интервюираните институции залагат на знания и компетенции, които биха подпомогнали професионалистите от подпомагащото взаимоотношение в по-добрата им работа с деца в неравностойно социално положение. За деца в ранна детска възраст процентът на положително отговорилите е 75%, а за юноши – 69%. От отговорилите положително на този въпрос само 18,75% от институциите са посочили какви. От тях 12,5% изброяват следните дейности:

- Работа с деца с девиантно поведение;
 - Специфични потребности на децата, отглеждащи се в институции;
 - Работа със семейства на деца;
 - Интервюиране на деца в риск;
 - Работа с деца на улицата;
 - Методи при подготовка на деца за изслушване;
 - Групова работа с деца с противообществени прояви;
 - Подготовка за изграждане на социални и житейски умения
- Друга организация посочва:
- развитие и възпитание на детето;

- специфика в поведението на деца от институция;
- справяне с трудно поведение при деца и юноши;
- ефективни модели на комуникация във връзката родител-дете;
- техники и подходи за работа с деца;

Съдържанието на обучението, ситуацията на изоставяне и проблемите на децата в неравностойно положение се разглеждат от следните **гледни точки**: на първо място е психологическата и афективната (емоционална) - 75%, следвани от юридическа - 56,25%, финансова и морална - 50%, медицинска (37,5%) и логистична (31,25%).

Като **педагогически материали** при преподаването на горепосочените теми най-голям е процентът на институциите, използващи традиционни учебни материали (учебници, наръчници) - 69%. Половината от доставчиците на обучение използват видео материали (50%), а по- малко от една трета - програми/софтуер (31,25%). Посочени са и други видове, като:

- всякакви материали , подпомагащи провеждането на интерактивно обучение;
- разработват се собствени материали (казуси, въпросници и др.) според нуждите на обучаваните;
- данни от изследвания на организацията и филми с учебна цел направени от организацията;

На въпроса дали провеждат обучение на обучителите 81,25% от институциите посочват, че организират обучения. От тях 53,85% не уточняват какви, а останалите 46,15% посочват следните обучения:

- Обучения за обучители на възрастни. Обучителите преминават през целия обучителен процес, през който ще преминат и кандидатите за приемни родители, които те ще обучават (16,67%);
- Семинари, събеседване (16,67%);
- Преди стартиране на обучителен модул, винаги има обучение за обучители, с цел коригиране, тестване на модула и изработване стратегии за използваните модули (16,67%);
- От вътрешни специалисти на организацията (16,67%);
- За повишаване на квалификацията (16,67%);
- Специализирани надграждащи обучения, които да повишават и доразвиват придобитата квалификация (16,67%);

Изводи:

В повечето случаи таблицата, отнасяща се за видовете обучения, свързани с подпомагащото взаимоотношение и децата в социална криза, риск или от уязвими групи, не е попълнена изцяло. Някои от интервюираните, попълнили таблицата, не са направили разграничение между типовете обучение (квалификация и преквалификация).

От получените резултати на интервюираните доставчици на обучения става ясно, че като цяло не се познава достатъчно добре нормативната база и терминологията в областта, в която се работи.

Съществуващата практика е много различна и явно не стъпва на общи стандарти.

7. Оценка на нуждите от обучение, свързано с предоставяне на грижи за деца в риск и социална криза

7.1. Основните предизвикателства пред страната, свързани с проблематиката на проекта

7.1.1. Съществуващи принципни/общи постижения

- Съществува нормативна база, която се развива в периода от 2003 г. до днес, има ясна политическа воля и държавен приоритет за развитие на приемна грижа и деинституционализация.
- С последните промени в наредбата (НУКППС) от 2007 г. се въвежда статута на професионалната приемна грижа, което може да бъде добра база за продължаване на процеса на професионализиране на приемната грижа. Наредбата дава първоначални

стандарты за обучение на професионалните и доброволните приемни семейства, които могат да бъдат отправна точка за развитие на професията.

- Съществува политика за децентрализация на социалните услуги и процедури за делегирано финансиране на услугите за тяхното предоставяне от доставчици на услуги. Практиката наложи разбирането, че е нужно отделно разписване на услугата „Приемна грижа“ с отделен финансов стандарт.
- Съществуват пилотни проекти и практики в гражданския сектор, които се подкрепят от УНИЦЕФ – България и които допринасят за създаването на обучителни програми и стандарти за подбор и подготовка на приемни семейства.

7.1.2. Проблемни зони и предизвикателства

- Действащата нормативна уредба стимулира възприемането на приемните родители повече като клиенти на системата за закрила на децата, отколкото като професионалисти и партньори в предоставянето на приемната грижа.
- Нормативната уредба не дефинира достатъчно ясно професионалния статус на приемните родители, поради което трудно се прилагат изискванията на трудовото законодателство – трудовоправните отношения, отпуск, болнични, ангажименти на работодателя и т.н. Професията е регламентирана само в една наредба, което не е достатъчно. Професията не съществува в Националния класификатор на професиите и дейностите.
- Професионалната приемна грижа в момента се развива много по-бързо то доброволната приемна грижа, но няма стандарти за професията и за обучението на професионалистите. Обучението се извършва в рамките на предоставянето на социални услуги и се реализира основно от доставчици на социални услуги за деца. Тези организации по своята същност не са обучителни организации. В момента се провежда обучение, което е част от етапа на обучение и оценка на кандидатите за приемни родители и се осъществява съгласно методиката за условията и начина на предоставяне на социалната услуга “Приемна грижа”.
- Няма отделен финансов стандарт на услугата „Приемна грижа“, където да се остойностят всички дейности по нейното прилагане, включително обучението и подготовката на приемните семейства.
- Липсва система и стандарти за обучители на възрастни. Ниското качество на обучението, поради недостатъчна подготовка на обучителите бе изведено като един от проблемите от специалистите.

7.2. Обучение и професионализиране: възможни интервенции за решаване на проблемите

7.2.1. Общи мерки и интервенции

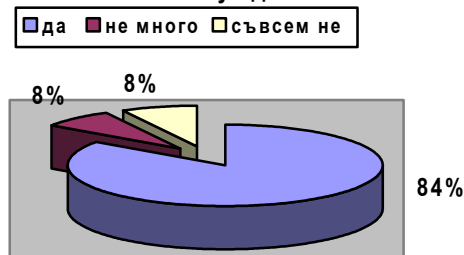
- Необходимо е да се разпознае като самостоятелна услуги и да се въведе отделен финансов стандарт на услугата „Приемна грижа“, където да се остойностят всички дейности по нейното прилагане, включително обучението и подготовката на приемните семейства.
- Необходимо е да се валоризира професията – да се разпознае като професия и да се въведат професионални стандарти за обучение на професионалистите.
- Необходимо е да се подкрепи създаването на система за продължаващо обучение на професионалисти в социалната сфера и особено създаването на стандарти за обучението на обучители.

7.2.2. Нужди от обучение при различните целеви групи

7.2.2.1. Нужди от обучение на приемните семейства

Данните от проучване с приемни семейства показват, че по-голямата част от анкетираните се чувстват **способни и подготвени** да се погрижат и да отговорят на потребностите на децата. Това са същата част от анкетираните, които посочват, че децата се нуждаят от любов, грижа, уважение, ежедневно обгрижване, обучение и медицински грижи (виж фиг.Б).

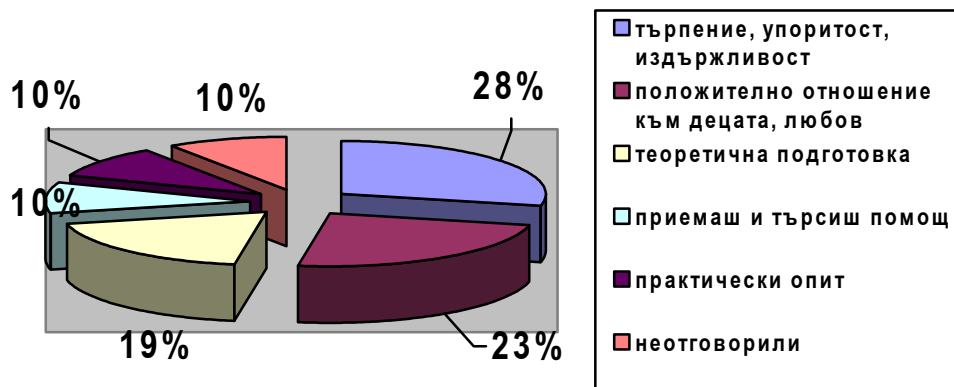
Фиг. Б. Мислите ли, че сте в състояние да обслужите техните нужди?



Тези, които в някаква степен смятат, че не могат да отговорят на потребностите на децата са анкетираните участници, които извеждат като потребности у децата нуждата да бъдат приети от собствените им семейства и изграждането на личността им. Това са потребности, които искат по-професионална подкрепа.

Данните показват, че относно въпрос 13 „Какви качества и професионални компетенции биха могли да Ви помогнат, за да предоставите най-добрата услуга?“ най-често анкетираните посочват качества на личността като: „търпение, упоритост, издържливост“. След това посочват компетенции, свързани със способност да проявиш: „състрадателност емпатийност, положително отношение към децата, любов и готовност да помогнеш“. На трето място, се нареждат теоретичната подготовка (последници от раздялата, детско развитие и детска психология), придобита от подходящо образованието или възможност за участие в семинари. Друга професионална компетентност е свързана с нагласата „да си отворен да приемаш помощ и умението за работа в екип“.

Фиг. В. Какви качества и професионални компетенции биха могли да Ви помогнат, за да предоставите най-добрата услуга?



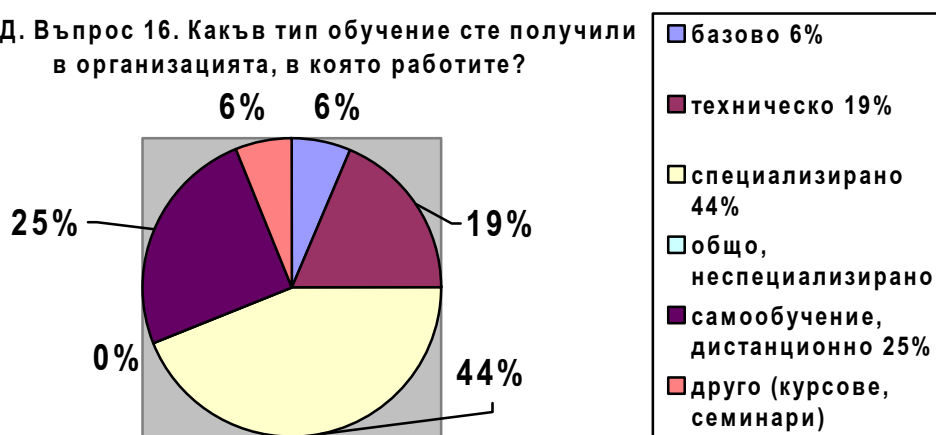
Данните показват, че по-голямата част от участниците в изследването са получили **подготовка преди да поемат грижата за децата** (табл. „Въпрос 14/15“). Също така по-голямата част от тях са участвали в доброволческа дейност в същия сектор – 54% от анкетираните.

Табл. „Въпрос 14/15“

Въпрос:	Относителен дял в % „Да“	Относителен дял в % „Не“
14. Получили ли сте специализирана подготовка преди да бъдете назначени на тази позиция?	77%	23%
15. Развивали ли сте доброволна дейност в същия сектор на социалните услуги?	54%	46%

Най-често участниците в изследването са посочили, че са получили специализирано обучение, което е свързано с дейността, която изпълняват (виж фиг.Д).

Фиг. Д. Въпрос 16. Какъв тип обучение сте получили в организацията, в която работите?



Апробирането на въпросника показва, че въпрос №17 не се разбира и съдържа в себе си две отделни твърдения, поради което бе преформулиран в българския вариант на въпрос 17-А и 17-Б. Данните показват, че по-голямата част – 54% от анкетираните посочват, че получават всяка година обучение. Най-често продължителността на обучението е между 21 и 40 часа (виж табл. „Въпрос 17-А“, Приложение В).

Всички анкетираните посочват, че си спомнят **обучение, което им е било особено полезно**. В най-голяма степен ползата на обучението е била в това да подобрят познанията си относно нуждите на клиентите, с които работят. На следващо място обучението е дало възможност участниците да подобрят качеството на услугите, които предоставят. На трета позиция са посочени ползността на обучението в това да намериш решение на проблеми, свързани с организацията на собствената работа и за подобряване на мотивацията за работа (виж табл. „Въпрос 19“, Приложение В).

Според по-голямата част (84,6%) от анкетираните в изследването полученото обучение обръща голямо внимание на **особеностите на децата в ситуация на изоставяне**. В най-голяма степен в обучението са обхванати психологическите и емоционалните (лична привързаност) аспекти при децата в ситуация на изоставяне (виж табл. „Въпрос 21“, Приложение В).

Данните от въпрос 22 „**Какъв тип обучение би било полезно за вашата работа?**“ показват, че най-често анкетираните участници посочват „специализирано обучение, свързано със заеманата длъжност“ (виж табл. „Въпрос 22“, Приложение В). Около 23% не са посочили.

Резултатите от изследването относно предпочитания на анкетираните за тип **обучение за справяне с критични ситуации** показват, че най-предпочетени са психологическото обучение и обучението за подобряване на комуникацията (виж табл. „Въпрос 23“, Приложение В).

Данните относно подходящо обучение за самите участници в изследването показват, че най-често посочват **потребност от обучение**, свързано с аспектите на психологическата подкрепа (виж табл. „Въпрос 24“, Приложение В).

Когато се дефинира обучението, най-често анкетираните посочват „повишаване на познания в дадена област и обмяна на опит с други хора в подобна ситуация“. Това са отговорите на близо 2/3 от участниците в изследването.

- повишаване на познанията в дадена област и информация за натрупан опит
- семинари, обмяна на опит, нагледна практика;
- споделяне на научна теория, от натрупан опит;
- обмяна на личен опит с хора, които са били в подобна ситуация;
- придобиване на нови знания;
- помощ и подкрепа;
- да има лекции, казуси и ролеви игри;

Участници в изследването, въпрос 25

Данните от изследването показват, че по-голямата част от анкетираните близо 2/3 от тях биха искали в един курс на обучение (въпрос 26) да има повече възможности и време за представяне на проблеми от практиката и търсене на практически опит за решаването им чрез казуси, ролеви игри и обмяна на опит. Смята се за особено полезно по време на обучението да се включват приемни семейства с опит.

Относно *очакванията на анкетираните към обучителния курс* (въпрос 27) могат да се обобщят по следния начин: *първо*, обучението да дава възможност за повече нови знания, полезна информация и опит, и *второ*, да допринесе за подобряване на практиката като предлага възможност за отговор на въпроси от практиката и справяне с конкретни ситуации. Тези отговори са посочени при 2/3 от участвалите в изследването приемни родители и професионалисти.

Полезността на обучителния курс (въпрос 28) се определя от анкетираните тогава, когато той „има пряка връзка с практиката; помага за решаване на конкретен проблем и кризи“. Това е посочено най-често като отговор.

Данните от изследването дават възможност да се видят какви са нагласите и разбиранията на анкетираните относно **връзката между полезността на обучението и други фактори** като периодичност на обучението (въпрос 29); обхват на целия екип на организацията (въпрос 30) и да бъде ефикасно средство за разрешаването на проблемите на една организация (въпрос 31) и за подобряване на предоставяната услуга в организацията (въпрос 32).

Резултатите показват, че по-голямата част 54% от анкетираните участници не виждат връзка между полезност на обучението и периодичност на провеждането му. Не смятат, че това е задължително условие за полезност на обучителния курс (виж табл. №3, Приложение №В). По отношение на обхват на обучението 70% от анкетираните смятат, че то трябва да обхване всички нива на организацията, т.е. целия екип. Около 20% са участниците в изследването, които посочват, че не могат да преценят и не са отговорили на въпросите.

Повече от 2/3 от участниците в изследването виждат връзка между обучението и разрешаването на проблеми в организацията – 84,6% смятат, че *„обучението трябва да бъде ефикасно средство за решаване на проблемите в една организация“*. Най-категорични са анкетираните по отношение на връзката между обучението и подобряването на услугите – 100% от участниците са посочили, че обучението трябва да е *„ефикасно средство за подобряване на услугата, която се предоставя“*.

Изводи:

- По-голямата част от анкетираните приемни семейства възприемат себе си като способни да предоставят качествено грижа към децата. Основно свързват грижата със способност да дадеш обич и грижа на детето. **Трудностите, които изпитват** са по отношение на подкрепа на детето във взаимоотношенията му с биологичните родители и осмисляне на факта на изоставяне.
- Анализът на данните показва, че анкетираните приемни родители поставят силен акцент върху това **обучението да има по-голяма практическа насоченост**. За тях ще бъде полезно обучението да предлага възможност за обмяна на опит, решаване на казуси, ново познание, споделяне с действащи приемни семейства.
- Обучението се разглежда като важно средство за решаване на професионални проблеми и за гарантиране на качеството на грижа. Добре е обаче приемните семейства да се запознаят и с други форми за взимане на професионални решения, обсъждане на случаи и най-общо казано за професионализиране на дейността и гарантиране на качеството като супервизия, интервизия и др.

7.2.2.2. Нужди от обучение на специалистите в системата за закрила

- Данните от изследването показват, че самите професионалисти в системата за закрила посочват като голям дефицит липсата на специализирано обучение за тях самите като

професионалисти по проблемите на приемната грижа и обучение на приемни семейства и директната работа и подкрепа на децата, настанени в приемна грижа.

- Обучение на директорите и ръководните специалисти за оценка на качеството на предоставянето на приемната грижа.
- Социалните работници от ОЗД се нуждаят три типа обучение – първата група обучителни теми би следвало да са ориентирани към същността и смисъла на услугата приемна грижа, за нейното съдържание като процес – подбор, оценка, обучение, подкрепа. Втората група теми би следвало да са свързани с улесняване на тяхната роля на гарантите за най-добрия интерес и правата на детето при настаняване на дете в приемно семейство и третата група теми би било добре да са насочени към ролята им на упрвляващи случай.
- Местните власти имат нужда от обучение за оценка на качеството на предоставянето на приемната грижа, очертава се също необходимост от обучения, които да помогнат на местните власти (служители в общинските дирекции за социалните дейности, членове на общински комисии за детето) да осмислят връзката между деинституционализацията на грижите за деца в риск и развитието на приемната грижа. Необходимо е обучение за същността и смисъла на услугата, за нейното съдържание като процес – подбор, оценка, подкрепа, тъй като местните власти имат много сериозна роля в развитието на приемната грижа.
- Достъпните на социални услуги – ЦОП, Областни центрове по приемна грижа (общински и управлявани от НПО) – обучение за професионализиране на приемната грижа, обучение на обучители, обучение на приемни родители, обучение за оценка на кандидати за приемни родители, обучение за придружаване и подкрепа на приемните родители, обучение за работа в екип.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изводи за понятията:

- Зад понятието „изоставяне“ се крият различни социални проблеми – липса на услуги за родителите, подкрепящи тяхната основна роля да се грижат за децата си; липса на адекватна жилищна политика; ранни бракове при ромските семейства.
- Терминът „*помагащо взаимодействие*“ (*relation d'aide*) е нов за българската социална практика. През последните години въвеждането му е свързано с реализацията на европейски проекти, и най-вече на Реле-2 в 2006-2008 г. Той отразява виждането за необходимостта от активна позиция на клиентите и квалифицирана помощ и подкрепа от страна на социалните работници. Все още няма единно разбиране на понятието.

Изводи за социалното подпомагане:

- Териториалните структури на АСП са ангажирани с предоставянето на подпомагането, разбирано като предоставяне на помощи и услуги за рисковите групи по цитираните закони. *Управлението на случая като основен принцип на работа съществува само в дейностите по ЗЗД.* В останалите случаи работата на социалните работници е насочена основно към осигуряването на определени права, предимно на помощи, което е далеч от разбирането за социална работа.
- Няма практика и *не се реализират дейности, свързани с превенция на факторите, които водят до социално изключване на рисковите групи.* Пример за това са условията, при които се отпускат някои от социалните помощи - условие за отпускането им е 9 месечен период от време без доходи. Логиката на този тип подпомагане изключва възможностите за социално включване на друг етап, например, когато проблемите са ескалирали до степен на криза. Всичко това води до формирането и увеличаването на маргинализирани групи от населението. Изпадането на родителите в състояние на крайна бедност провокира проблеми, свързани с възможностите им за грижи към децата.
- Необходима е цялостна реформа на системата на социалното подпомагане. В голяма степен тази система е свързана с проблемите на закрилата на детето. В много от случаите липсата на възможности за подкрепа на родителите принуждават социалните работници да настаняват децата извън биологичното семейство, основно в специализирани институции.

Изводи за отговорностите на семействата към децата и ролята на държавата:

Има сериозно разминаване между действащата у нас практика и съвременното разбиране за разделянето на отговорностите между родителите и държавата. В резултат на това у нас продължава ***приоритетно да се разкриват услуги за отглеждане на деца, вместо да се разкриват услуги в подкрепа на родителите, които да отглеждат децата си.*** Необходимостта от подпомагане на родителите (предоставяне на финансова помощ, решаване на жилищни проблеми, подкрепа на родители на деца с увреждания) е първостепенна за предотвратяване на изоставянето на деца и отглеждането им в специализирани институции.

Изводи относно политиките:

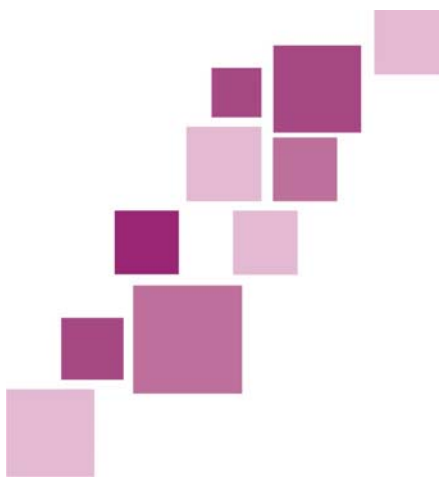
1. Деинституционализацията е водещ приоритет в националните политически документи. От друга страна, като първа стъпка в изпълнение на стратегията ще бъде ***деинституционализацията на децата с увреждания***, настанени в социални домове. Изборът на тази целева група се предопределя от обстоятелството, че нивото на грижа за тези деца е най-слабо и те са в най-висока степен на социална изолация.

2. Националната стратегия е водещ политически документ, който става отправна точка за всички програми и проекти, насочени към деинституционализацията и към услуги за деца и семейства, и финансирани от Европейския съюз или от националния бюджет. Към Националната

стратегия се разписват Планове за действие, в които се посочват очаквани резултати, отговорници и източници на финансиране за предвидените дейности.

Изводи относно приемната грижа

- Трябва да се отчита и факта, че няма еднородна нагласа на населението към приемната грижа. Това налага политиката по прилагането на приемната грижа да е съобразена с различни групи от населението като се отчитат техните силни и слаби страни преди да се отхвърлят като неподходящи за тази услуга.
- Професионалната приемна грижа е все още нова социална услуга за нашата страна и е недостатъчно популярна. Въвеждането ѝ изисква време за промяна на нагласите в обществото.
- Въпреки съвместните усилия на специалистите работещи за развитието на услугата приемна грижа резултатите са незадоволителни, в същото време има свръх очаквания към тази услуга.
- Друга пречка за реализирането на услугата приемна грижа е голямата натовареност на социалните работници от ОЗД, липсата на достатъчно професионален ресурс и компетентност, което води до невъзможността да се извърши качествено тази услуга.
- **Промени на нормативната уредба.** За да има по-добри резултати е необходимо в Нормативната уредба да се заложи възможността обучението, оценяването, подкрепата на кандидатите и вече утвърдените семейства да се извършват от НПО като **цялостен процес с последователни етапи** и делегирана държавна дейност, за която държавата отпуска определени гарантирани средства, както и да се разработи целенасочена, финансово обезпечена политика за развитие на приемната грижа. Целият процес от информационната кампания до настаняването и подкрепата на детето и приемното семейство, според действащата към момента нормативна уредба, е съсредоточен изключително в ОЗД, които нямат нито ресурс, нито време, нито добра подготовка и опит.



БИБЛИОГРАФИЯ

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Визия за деинституционализацията на децата в Република България, разработен от Алеанс на НПО в България, 2008 г.
2. Доклад „Положението на децата в България”, Антонова, Ц., ДАЗД, 2009
3. Закон за закрила на детето
4. Закона за професионалното образование и обучение
5. Закон за социалното подпомагане
6. Изследване „Нагласи на населението на Република България към услугата приемна грижа”, ИСДП, 2006
7. Изследване „Оценка на нуждите от обучение на специалистите, работещи с деца и юноши в състояние на изоставяне в България”, проект Реле 2, 2007
8. Изследване „Социална оценка на грижите за деца в България”, 2000
9. Кодекс за социално осигуряване
10. Международната стандартна класификация
11. Методиката за условията и начина на предоставяне на социалната услуга „Приемна грижа”, АСП
12. Наказателен кодекс
13. Национална стратегия за детето 2008 – 2018 година
14. Национален доклад на България по стратегиите за социална закрила и социално включване 2008 – 2010 г.
15. Националната класификация на професиите и длъжностите
16. Наредба за критерии и стандарти за социални услуги за деца
17. Наредба за полицейска закрила
18. Наредба за условията и реда за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства и настаняване на деца в тях, 2007
19. Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация
20. Национално представително изследване на „Стратегма”, УНИЦЕФ, 2010
21. Правилник за прилагане на Закона за закрила на детето
22. Семейен кодекс
23. Устройствен правилник на АСП

РЕЧНИК

Термин	Значение
Изоставяне	Не е правен термин и се асоциира с отказ на родителите да отглеждат детето си
Изоставени деца	Използва се за определение на: <ul style="list-style-type: none"> • Деца, чиито родители са дали съгласие за осиновяване. • Деца, които са настанени в институции.
Съгласие за осиновяване	Правен термин, който отразява декларирано съгласие от страна на родителите за осиновяване на детето
Отказ от родителски права	Използва се в професионалния жаргон на социалните работници, няма правно основание
Дете сирак	Правен термин – ненавършило пълнолетие дете, на което единият или двамата родители са починали
Социално подпомагане	Предоставяне на социални помощи и социални услуги
Закрила на детето	Система от законодателни, административни и други мерки за гарантиране правата на всяко дете
Основни жизнени потребности	Правен термин – достатъчно храна, облекло и жилище, съобразно социално-икономическото развитие на страната
Социално включване	Правен термин – създаване на условия и възможности в най-

	висока степен за участие на подпомаганите лица в обществения живот
Дете в риск	Правен термин – дете: а) чиито родители са починали, неизвестни, лишени от родителски права или чиито родителски права са ограничени, или детето е останало без тяхната грижа; б) което е жертва на злоупотреба, насилие, експлоатация или всякакво друго нехуманно или унизително отношение или наказание в или извън семейството му; в) за което съществува опасност от увреждане на неговото физическо, психическо, нравствено, интелектуално и социално развитие; г) което страда от увреждания, както и от труднолечими заболявания, констатирани от специалист; д) за което съществува риск от отпадане от училище или което е отпаднало от училище
Специализирана институция	Правен термин – домове от пансионен тип за отглеждане и възпитание на деца, в които те са трайно отделени от своята домашна среда
Семейна среда	Правен термин – биологичното семейство на детето или семейството на осиновителите, бабата и дядото или близките на детето, или приемно семейство, при което то се настанява по реда на ЗЗД
Превенция	Правен термин – закрила на детето чрез информиране, съдействие, подпомагане и услуги
Реинтеграция	Правен термин – процес на трайно връщане на детето от настаняване извън семейството в биологичното семейство или осиновяването му
Родителска грижа	Не е точно определено понятие, приема се, че това е функция на биологичните родители. Не се асоциира с различни форми на отглеждане на дете от други хора, които не са биологични родители, но временно са в ролята на родители
Приемна грижа	Правен термин – отглеждане и възпитание в семейна среда на дете, което е настанено в семейство на роднини или близки или в приемно семейство
Липса на родителски капацитет	В практиката това е сборно понятие, което може да включва различни по тип проблеми (социално-битови и/или личностни) на родителите
Център за настаняване от семеен тип	Правен термин – комплекс от социални услуги, които се предоставят в среда, близка до семейната, за ограничен брой лица - не повече от 15
Център за обществена подкрепа	Правен термин – комплекс от социални услуги, свързани с превенция на изоставянето, превенция на насилието и отпадане от училище, деинституционализация и реинтеграция на деца, обучение в умения на самостоятелен живот и социална интеграция на деца от институции, консултиране и подкрепа на семейства в риск, оценяване и обучение на бъдещи приемни родители и осиновители, консултиране и подкрепа на деца с противообществени прояви
Звено "Майка и бебе"	Правен термин – предоставя временно настаняване до 6 месеца на бременни жени и майки в риск да изоставят децата си, насърчава родителската привързаност, подпомага младите

	майки чрез социално, психологическо и юридическо консултиране и подкрепа
Дом за деца, лишени от родителска грижа	Правен термин – специализирана институция, която предоставя социални услуги по отглеждане и възпитание на деца от 3 до 18 години или до завършване на средно образование, но не повече от 20 години

Използвани съкращения (абривиатури)

АСА	Агенция за сравнителни анализи
АСП	Агенция за социално подпомагане
ГМД	Гарантиран минимален доход
ВУИ	Възпитателно училище интернат
ДАЗД	Държавната агенция за закрила на детето
ДДЛРГ	Дом за деца лишени от родителски грижи
ДМСГД	Дом за медико-социални грижи за деца
ДСП	Дирекция „Социално подпомагане“
ЗСП	Закон за социалното подпомагане
ЗСПД	Закон за семейните помощи за деца
ЗЗД	Закон за закрила на детето
ЗМБ	Звено „Майка и бебе“
ИСДП	Институт по социални дейности и практики
КСО	Кодекс за социално осигуряване
КПД	Комитета по правата на детето
МКБППМН	Местна комисия за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни
МТСП	Министерството на труда и социалната политика
МФ	Министерството на финансите
МС	Министерски съвет
НК	Наказателен кодекс
НПО	Неправителствена организация
ОЗД	Отдел „Закрила на детето“
НПО	Организация с нестопанска цел
ПРООН	Програма за развитие на Организацията на обединените нации
ППЗСП	Правилник за прилагане на Закона за социалното подпомагане
РО	Родилно отделение
РДСП	Регионална дирекция за социално подпомагане
СПИ	Социално педагогически интернат
СК	Семеен кодекс
ЦНСТ	Център за настаняване от семеен тип
ЦОП	Център за обществена подкрепа
ЦРДУ	Център за работа с деца на улицата
ЦСРИ	Център за социална рехабилитация и интеграция

ПРИЛОЖЕНИЕ №А

ТЕМА 1: ВЪВЕДЕНИЕ В ПРИЕМНАТА ГРИЖА

Цел : Запознаване със същността на приемната грижа и ролята на приемното семейство.

Задачи:

- Запознаване със специфичните характеристики на приемната грижа.
 - Какво е приемничество?
 - Видове приемничество?
 - Ползите от приемната грижа;
 - Различието между приемен родител и родител.
- 1. Запознаване с потребността от приемна грижа в България.
 - Защо някои семейства имат нужда от помощта на държавата при отглеждането и възпитанието на децата си; формиране на нагласа на толерантност към тези семейства;
 - Реформа в системата на грижи в България;
 - Законодателство.

2. Потребностите на децата, за да развият своя потенциал:
 - От какво се нуждае детето, за да порасне?
 - Последици от настаняването в специализирана институция и раздялата със семейството.
 - Как приемната грижа помага на децата.
3. Приемничеството като партньорство за постигане на обща цел:
 1. Контакт с биологичното семейство на детето;
 2. Партньорство със социалните работници;
 3. Съвместна работа със специалисти /лекари, учители, възпитатели и др./, които познават и се грижат за детето.

ТЕМА 2: СЕМЕЙСТВОТО: Какво е да се грижиш за детето на някой друг?

Цел: Да се обясни символичния характер на връзките родители – деца. Да се въведе и развие идеята за идентичността в контекста на семейните взаимоотношения – биологично и приемно семейство.

Задачи:

- Семейството като социална единица. Ролята на майката и ролята на бащата.
- Идентичност: наследство и култура, индивидуални черти и самоуважение.
 - Насърчаване на идентичността на детето в приемното семейство;
 - Поставяне на граници и домашни правила.
- Представяне на детето от социалните работници в отдел “Закрила на детето” в дирекция “Социално подпомагане” и как кандидатите да кажат “не” на неподходящо или нежелано настаняване.
- Подготовка и планиране на преместването. Намалване страховете на детето, родителите и приемното семейство.
- Какво иска детето?
- Какво желаят родителите от едно настаняване в приемно семейство?
- Какви са очакванията на приемното семейство?
- Планиращи срещи за представянето на детето.
- Настаняване на детето.
- Промени в семейните взаимоотношения.
- Дневен ритъм на живот на семейството;
- Собствени деца;
- Взаимоотношения между съпрузите;
- Нова организация на ежедневието.

ТЕМА 3: ДЕТЕТО – Развитие и възпитание

Цел: Запознаване с основните фактори, които оказват влияние върху развитието и формирането на личността на детето.

Задачи:

1. Развитие на детската личност: от зависимост към самостоятелност.
2. Образователни потребности на детето.
3. Привързаност и раздяла. Загубата на връзка с близък човек.
4. Посрещането на детето. Законите на гостоприемството.
5. Символичен и емоционален дефицит.
6. Разбиране поведението на детето.
7. Справяне с трудното поведение. Приемливо и ефективно възпитание.

ТЕМА 4: ПРЕМЕСТВАНЕ И СБОГУВАНЕ

Цел: да се подготви приемното семейство за раздялата с детето.

Задачи:

- Ролята на приемното семейство в подготовката на детето за самостоятелен живот.

- Очаквано и неочаквано преместване на детето. Причини, поради които приемното дете може да напусне дома на приемното семейство.
- Причини, поради които настаняването в приемно семейство може да претърпи неуспех:
- свързани с детето
- свързани с приемното семейство.

ТЕМА 5: БЕЗОПАСНА ГРИЖА

Цел: да се гарантират безопасни условия на живот за детето в приемното семейство.

Задачи:

- Осигуряване на сигурна и безопасна среда на детето в приемното семейство.
- Придобиване на знания и умения, необходими за оказване на първа помощ на детето при нужда.
- Здраве, хигиена, профилактика и хранене на детето

ТЕМА 6: НАСИЛИЕ НАД ДЕТЕТО

Цел: да се повиши чувствителността на кандидатите за приемно семейство към проблемите, свързани с насилието и да се подготвят за адекватно реагиране при разпознаване белезите на преживяно насилие у детето.

Задачи:

1. Разпознаване особеностите при деца, жертви на насилие
 2. физическо
 3. емоционално
 4. сексуално
 5. пренебрегване.
2. Запознаване на приемното семейство с проблемите, възникващи при деца, жертви на насилие.
3. Стъпки в родителската грижа за преодоляване на последиците от травмата.

ТЕМА 7: ПОДКРЕПА И НАБЛЮДЕНИЕ НА ПРИЕМНИТЕ СЕМЕЙСТВА

Цел: подпомагане на приемното семейство и детето за посрещане на ежедневни нужди и възникнали проблеми.

Задачи:

- Да се уточнят ролите на партньорите /приемно семейство, ОЗД, биологични родители, дете/.
 - Наблюдение – планирани и непланирани срещи
 - Подкрепа на:
 - а/ приемното семейство
 - поддържащо обучение
 - финансова подкрепа
 - групова работа
 - б/ детето.

Изграждане на умение за планиране и разчет при оползотворяването на финансовата помощ. Документиране на финансовата помощ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № Б

ТЕМА 1: ПРАВА И ЗАКРИЛА НА ДЕТЕТО

Цел: Запознаване с правата на детето и мерките, които държавата предприема при тяхното нарушаване.

Задача:

4. Запознаване с правата на детето и мярката – настаняване на дете в приемно семейство.
 - Права на детето, с приоритетна важност, съгласно КПД;
 - Въпроси, отнасящи се до раса, етнически произход, религия, пол, увреждане;
 - Мястото на детето и представа за детството в различните етноси в България;
 - Разлика между доброволна и професионална приемна грижа.

ТЕМА 2: СПЕЦИАЛИЗИРАНА ГРИЖА, ПРЕДОСТАВЯНА ПРИ НАСТАНЯВАНЕ НА ДЕТЕ В РИСК ОТ 0 ДО 3 ГОДИШНА ВЪЗРАСТ

Цел: Запознаване с ключовото значение на първите три години от живота на детето и травматичния характер на изоставянето, раздялата и институционализацията през този период.

Задачи:

1. Специфични характеристики и задачи на развитието от 0 до 3 г.
 - Основни поведения: сън, хранене, отделяне и сексуална активност;
 - Движения и говор;
 - Общуване и игра.
5. Специфични особености на деца, отглеждани в ДМСГД.
 - Последици от изоставяне на детето при раждането;
 - Последици от ранната раздяла с майката / фигурата на привързаност;
 - Последици от дълъг престой в институция и отглеждане в колектив;
 - Най-често срещани смущения в основните поведения, движението и говора, общуването и играта на детето.

ТЕМА 3: СПЕЦИАЛИЗИРАНА ГРИЖА, ПРЕДОСТАВЯНА ПРИ НАСТАНЯВАНЕ НА ДЕТЕ С УВРЕЖДАНЯ

Цел: Запознаване с принципите и подходите при грижите за деца с увреждания.

Задачи:

1. Основни принципи, които трябва да се вземат предвид, валидни за всяко дете в системата за грижи.
 - Зачитане на историята на живота на детето;
 - Уважение на личността на детето;
 - Разбиране на неговата уникалност;
 - Разбиране на последиците от раздялата и загубата при изоставените деца;
 - Предприемане на мерки за закрила.
6. Разглеждане на вида увреждане, в контекста на основополагащите за детето принципи и последиците от раздялата и загубата.
 - Общи знания за видовете увреждания;
 - Разпознаване на особеностите в основните поведения на детето, съобразно увреждането;
 - Развиване на умения за посрещане на специфичните потребности на детето, чрез насърчаване на силните му страни;
 - Общуване, отношение и внимание за осигуряване на безопасна и сигурна среда;
 - Работа в мрежа с професионалисти при грижите за деца с увреждания.

ТЕМА 4: СПЕЦИАЛИЗИРАНА ГРИЖА, ПРЕДОСТАВЯНА ПРИ НАСТАНЯВАНЕ НА ДЕТЕ, ЖЕРТВА НА НАСИЛИЕ ИЛИ ТРАФИК

Цел: Запознаване с разбирането и подкрепата на деца, пострадали от насилие или трафик.

Задачи:

4. Запознаване с рисковите фактори и последици за развитието на детето от насилието или експлоатацията.
 - Рискови фактори;
 - Последици от насилието или експлоатацията върху детското развитие.
5. Запознаване с физически и поведенчески индикатори, психо-емоционални реакции при малтретираните деца.
 - Физически индикатори при пострадалите от насилие деца;
 - Поведенчески индикатори при малтретираните деца, според вида насилие;
 - Психо-емоционални реакции при малтретирани деца.
6. Запознаване със спецификата на връзката с биологичното семейство в случаите на насилие.
 - Причини за възникване на насилието в семейството;
 - Защо е необходимо социалният работник да регламентира контакти с биологичното семейство в случаите при насилие над деца?
7. Запознаване с ролята на приемния родител в процеса на преодоляване на травмата.
 - Придружаване на детето при преработване на травмата;
 - Работа в мрежа с професионалисти и терапевти.

ТЕМА 5: СПЕЦИАЛИЗИРАНА ГРИЖА, ПРЕДОСТАВЯНА НА ДЕТЕ, ПРИ РЕЖИМ НА СПЕШНО НАСТАНЯВАНЕ

Цел: Запознаване със специфичните особености при спешното настаняване на дете.

Задача:

8. Ролята на приемния родител да приеме детето в случаите на спешно настаняване.
 - Разбиране на преживяванията на детето при настаняването в непознато семейство;
 - Посрещане и адаптиране на детето в новото приемно семейство.

ПРИЛОЖЕНИЕ № В

Табл. „Въпрос 17.А“

Колко часа обучения получавате средно за една година?

Продължителност в часове:

0-20 часа

21-40 часа

40-80 часа

повече от 80 часа

Друго - 3 месеца

Отговорили:

%

23

49

23

7,5

7,5

Табл. „Въпрос 19“

„Ако да, за какво точно е послужило обучението?“

подобрих качеството на моите услуги

усвоих по-добре техническите средства, използвани в работата ми

по-добре разбирам организацията на моята фирма

намерих решение на проблеми, свързани с организацията на моята работа

подобрих мотивацията си

подобрих комуникацията с моите колеги

подобрих познанията си относно нуждите на моите „клиенти“

Общо

Отговори в

%

18,6

7

11,6

16,3

16,3

7

23,2

100

Табл. „Въпрос 21“

Ако да, в какъв аспект от особеностите на децата в ситуация на изоставяне:

психологически

медицински

логистичен

финансов

юридически

морален

лична привързаност (емоционален)

не е посочено

Общо

Отговори в

%

25,5

6,5

6,5

4,5

6,5

20,5

25,5

4,5

100

Таблица „Въпрос 22“

„Какъв тип обучение би било полезно за вашата работа?“

- На първо място специализирано обучение, свързано с вашата длъжност
- На второ място обучение, свързано с комуникацията в работата
- На трето място обучение относно проблемите в организацията на работата
- На четвърто място информационен стаж
- На пето място техническо обучение, свързано с техническите средства, които се използват

Таблица „Въпрос 23“

„Какъв тип обучение, свързано с овладяването на критичните случаи във вашата работа, би било полезно за Вас?“

- На първо място психологическо обучение
- На второ място обучение за подобряване на комуникацията
- На трето място обучение за подобряване на работата в екип
- На четвърто място Всички обучения от изброените
- На пето място техническо/ специализирано обучение

Таблица „Въпрос 24”

„Какво обучение би било подходящо за Вас самите?”

- На първо място обучение, свързано с аспектите на психологическата подкрепа
- На второ място обучение за специализираните аспекти на настоящата дейност
- На трето място натрупване на юридически познания
- На четвърто място запознаване с нови методи на работа
- На пето място евентуални бъдещи дейности
- На шесто място опознаване на организацията

Таблица № 3 „Връзка между полезност на обучението и други условия

Въпрос 29. Един обучителен курс е полезен, само ако се провежда периодично?

Непълно невярно 1.....2.....3.....4.....5 напълно вярно
1 4 1 6

Въпрос 30. Мисля, че обучението в нашата институция (фирма) трябва да обхваща всички нива на организация?

Непълно невярно 1.....2.....3.....4.....5 напълно вярно
9

Въпрос 31. Мисля, че обучението трябва да бъде ефикасно средство за разрешаване на проблемите на една организация?

Непълно невярно 1.....2.....3.....4.....5 напълно вярно
1 11

Въпрос 32. Мисля, че обучението трябва да бъде ефикасно средство за подобряване на услугата, която извършваме?

Непълно невярно 1.....2.....3.....4.....5 напълно вярно
13



Termes d'ingénierie de formation utilisés dans le projet AFUE

Acquis de la formation :

Ce sont les objectifs qu'a fixés le formateur en début de formation et qui ont été vérifiés au terme de la formation.

Acquis d'apprentissage :

Acquis d'apprentissage, l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont définis au niveau européen (CEC) en termes de « knowledge », « skill » et « competence ».

Activité professionnelle :

Une activité professionnelle est constituée d'un ensemble cohérent de tâches qui concourent à un résultat précis. Une activité comporte plusieurs tâches. Tout métier est composé de plusieurs activités. C'est à partir des activités et des tâches que l'on peut dériver les compétences et les savoirs requis par un métier ou emploi donné.

Les activités et tâches sont décrites dans un « référentiel d'activités professionnelles » - RAP - ou un « référentiel métier » - RM. La maille utilisée dans un RAP (ou RM) pour déterminer les activités est telle que pour un emploi, le nombre d'activités soit de l'ordre d'une demi-douzaine.

Activités d'enseignement et d'apprentissage:

Toute composante inscrite au plan d'études menant à la réalisation des objectifs de formation et à laquelle doit être associés des crédits. Cela peut comprendre: cours, séminaire, module, stage, rapport de stage, mémoire, participation à des conférences/congrès, etc.

Apprentissage formel

Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (en établissement d'enseignement/ de formation ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la certification.

Apprentissage informel

Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification.

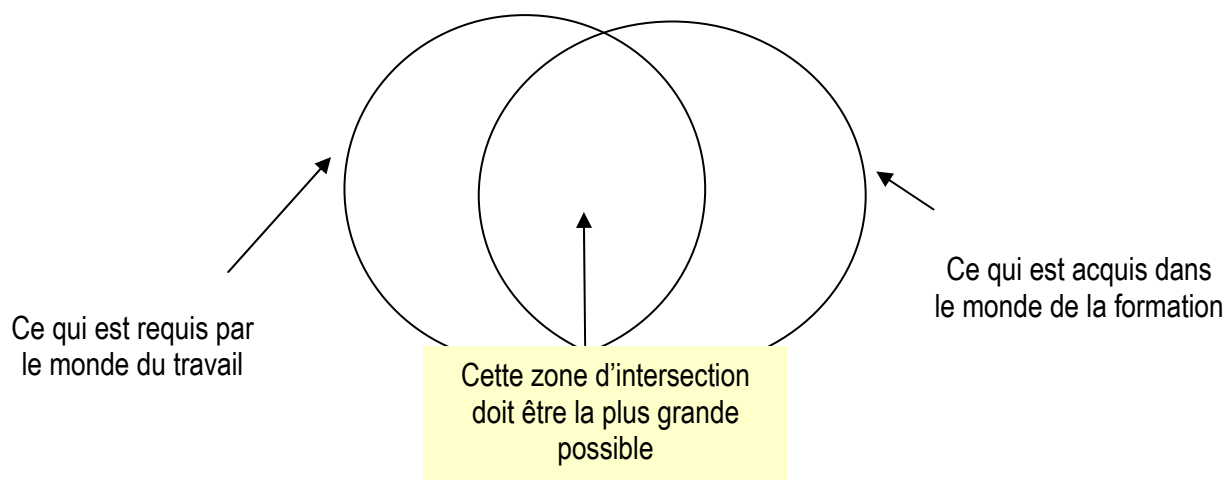
Apprentissage non formel

Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part importante d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche habituellement pas sur la certification.

Approche Par Compétences (APC) :

L'approche par compétences (APC) est une démarche de construction de programmes de formation répondant aux besoins de compétences du milieu économique. La finalité d'un programme de formation professionnelle est l'insertion professionnelle. L'APC permet de s'assurer que les contenus de formation correspondent bien aux attendus de l'entreprise.

Partir des besoins en terme de compétences des structures (ou entreprises) est le principe de base de l'APC. Partir de ce besoin, c'est chercher à identifier ce qui est requis par le monde du travail pour déterminer ce qui sera acquis dans le monde de la formation.



Partir du besoin de compétences des structures (ou entreprises) est l'étape première. Le résultat de cette étape prendra la forme d'un document appelé Référentiel des Activités Professionnelles (ou Référentiel Métier), plus connu sous le sigle RAP ou RM. Le RAP (ou RM) est le point de départ de la démarche. Tous les autres éléments du curriculum vont être **dérivés** du RAP (ou RM). Le principe de dérivation va conduire les concepteurs de curricula à se poser les questions suivantes :

Quelles sont les activités professionnelles caractéristiques de ce métier ?



Quelles sont les tâches principales de ces activités ?



Quelles sont les compétences requises par ces activités et ces tâches ?



Quels sont les savoirs (conceptuels, pratiques, procéduraux, relationnels) mobilisés par ces compétences ?



Comment découper le diplôme en unités pour que ces dernières correspondent à des niveaux d'employabilité en entreprise ?



Comment bâtir des situations d'évaluation des compétences pour que le jugement porté par l'enseignant soit proche de celui que porterait un employeur ?



Comment certifier des compétences de telle sorte que tout employeur puisse avoir confiance dans les capacités d'un diplômé de l'enseignement professionnel ?

Tout ce questionnement va être fait en coopération avec les représentants du monde du travail.

Attestation, certificat, diplôme

1.4 Attestation (de formation) :

C'est un document émanant de l'établissement de formation et remis à l'individu à la fin de sa formation. Ce document n'a de valeur qu'en fonction de la renommée de l'établissement qui le délivre.

1.5 Certificat (de formation) :

C'est un document appelé certificat qui est délivré par une autorité (un organisme certificateur, exemple des certifications microsoft). Le certificat donne la garantie de la vérification de la compétence par un jury habilité.

1.6 Diplôme (enseignement ou formation professionnelle) :

C'est un certificat délivré par un ministère. Le diplôme est un certificat reconnu, ayant une valeur sur tout le territoire national, quelque soit la branche professionnelle concernée.

Cadre européen des certifications professionnelles

Le CEC est le deuxième axe de la politique éducative de l'union européenne après celui du processus de Bologne. Le CEC vise à faciliter :

- La transparence des qualifications professionnelles en Europe
- A favoriser la mobilité transnationale des apprenants ou des travailleurs

Le CEC comprend 8 niveaux qui recouvrent l'ensemble des acquis de l'éducation, que ce soit au cours de l'enseignement général, celui de l'enseignement et de la formation professionnelle que de l'enseignement supérieur.

Les recommandations des 32 ministres de l'enseignement et de la formation professionnelles adoptées le 23 avril 2008, visent à inciter les états membres à établir pour chacune de leurs certifications une référence à l'un ou à l'autre des 8 niveaux et ce pour 2012.

Cadre CEC (méta-cadre)

Le Cadre européen agit comme un méta-cadre.

« Un Meta-cadre peut être considéré comme un moyen de permettre à un cadre de certifications de se mettre en relation avec d'autres et, en conséquence, à une certification d'être liée à d'autres provenant d'ordinaire d'un autre cadre. Le meta-cadre a pour but de créer une relation de confiance dans la mise en relation des certifications à travers les pays et les secteurs professionnels en définissant des principes opérationnels pour l'assurance qualité, l'orientation, les informations et les mécanismes pour le transfert et l'accumulation des crédits afin d'arriver à rendre la transparence, nécessaire au niveau national et sectoriel, également mise en oeuvre au plan international ».¹⁷

Cahier des charges

Ensemble des caractéristiques que doit présenter une action de formation continue (conditions, délais, moyens, contenu, prix...), le cahier des charges est aussi appelé cahier des spécifications. Le cahier des charges est signé par le fournisseur et le client.

On emploiera la notion de « cahier des charges fonctionnel » lorsque les spécifications portent sur les fonctions d'un dispositif.

¹⁷ Bruxelles, 8/7/2005, SEC(2005) 957, document de travail de la commission « vers un cadre européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie »

Capacité

Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en oeuvre se traduit par des résultats observables. La capacité est une activité intellectuelle stabilisée et reproductible dans des champs divers de connaissances. Aucune capacité n'existe « à l'état pur » et toute capacité ne se manifeste qu'à travers la mise en oeuvre de contenus.

Certificat :

Un certificat est un document établi par une autorité compétente à l'issue du processus de certification.

Les "diplômes nationaux", "diplômes d'Etat" sont des certifications ministérielles.

Certification :

Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une institution compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée.

Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.

Ne seront considérées ici que les certifications concernant le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat. Ne sont pas considérées ici les certifications s'appliquant aux entreprises (par exemple de type ISO).

Certification (système national de certification) :

« Ensemble des activités d'un Etat ayant trait à la reconnaissance de l'éducation du et de la formation ainsi que des autres mécanismes qui relient l'enseignement et la formation au marché du travail et la société civile. Ces activités incluent l'élaboration et l'application de dispositions et de processus institutionnels concernant l'assurance de la qualité, l'évaluation et la délivrance des certifications. Tout système national de certification peut être constitué de plusieurs sous-systèmes et inclure un cadre national des certifications. »¹⁸

Certification (cadre national de certification) :

« Instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile. »¹⁹

Comparabilité (des qualifications)

Le degré auquel il est possible d'établir une comparaison entre le niveau et le contenu des qualifications formelles (certificats et diplômes) au niveau tant sectoriel que régional, national ou international

¹⁸ in les recommandations du parlement européen et du conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. 23 avril 2008.

¹⁹ idem

Compensation (règle de)

La règle de compensation traduit l'idée que dans un diplôme, toutes les unités n'ont pas la même importance au regard de la maîtrise du métier. Par conséquent, les unités seront affectées d'un coefficient, ce coefficient traduira le poids relatif de chacune des unités. Par le biais des coefficients, une note inférieure à la moyenne à une unité pourra être compensée par une note supérieure à la moyenne dans une autre unité.

Compétences (contexte d'émergence)

Dans les entreprises soumises à la compétition mondiale, on assiste au même phénomène :

- Le centre de gravité se déplace du poste de travail vers l'individu. Ce n'est plus l'organisation du travail qui détermine les compétences, ce sont les compétences qui déterminent l'organisation du travail.
- La logique compétence tente d'établir un lien entre les compétences que peuvent acquérir les salariés et l'organisation du travail devenue éminemment variable. Ce sont les transformations des modes de production qui poussent au 1er plan la notion de compétence.
- L'avantage concurrentiel d'une entreprise par rapport à une autre vient des hommes et non de l'écart technologique (celui-ci se réduit avec la diffusion des technologies dans le monde).

Les facteurs de progrès de la performance concernent les hommes (les compétences individuelles) et l'organisation du travail (les compétences collectives).

De ce fait, les entreprises mettent au centre de leur préoccupation le concept de compétence. Les entreprises exercent une très forte pression sur le système éducatif. La pression économique donne les effets suivants :

- Les entreprises veulent des personnels ayant les niveaux de compétence souhaités
- Elles demandent à ce que les jeunes soient directement opérationnels, dès leur sortie de l'école
- Elles veulent que les jeunes soient adaptés mais en même temps adaptables.

L'Approche Par Compétences est développée dans tous les pays, occidentaux (France, Canada, Belgique, Italie, etc.), mais aussi dans les pays du nord de l'Afrique (Algérie, Maroc, Tunisie, ...). La mondialisation des échanges conduit à une convergence des standards de formation. L'Approche Par Compétences pénètre aussi la formation initiale, y compris la maternelle et le primaire.

Compétence (une définition opératoire) :

La compétence est « un savoir-faire en situation de travail ». Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de problèmes professionnels.

Il y a toujours des connaissances " sous " une compétence, mais elles ne suffisent pas. Une compétence est quelque chose que l'on sait faire. Mais ce n'est pas un simple savoir-faire, une habileté. C'est une capacité stratégique, indispensable dans les situations complexes. La compétence ne se réduit jamais à des connaissances procédurales codifiées et apprises comme des règles, même si elle s'en sert lorsque c'est pertinent.

La compétence se différencie de la performance, la compétence est ce « ce dont on est capable », il s'agit d'une potentialité, la performance est ce qui est visible (la traduction de la compétence en acte et en résultats). On peut dire que la compétence est une explication causale de l'observation d'une performance.

Une approche par compétences précise la place des savoirs, savants ou non, dans l'action : ils constituent des ressources, souvent déterminantes, pour identifier et résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions. Ils ne valent que s'ils sont disponibles au bon moment et parviennent à "entrer en phase" avec la situation.

Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en oeuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...).

1.7 Définition de la compétence :

La compétence est « la capacité pour un individu, de mobiliser un ensemble de ressources en vue de résoudre une famille de situations-problèmes » (définition de Rogeiers reprenant les travaux de G Le Boterf).

1.8 Définition de la mobilisation :

La mobilisation des ressources cela signifie appropriation et utilisation à bon escient d'un ensemble de ressources.

1.9 Définition de ressources :

Les ressources sont ce que mobilise l'individu dans l'exercice de sa compétence. Elles sont soit incorporées (savoir conceptuel, savoir méthodologique, savoir pratique, savoir relationnel) soit d'environnement (documentations, instruments, pairs, hiérarchie, ...).

1.10 La compétences en action

La compétence se manifeste dans une situation problème (il faut agir en résolvant un problème), la situation doit être complexe, elle doit nécessiter la mobilisation de plusieurs types de ressources. Toute évaluation qui se déroule dans une situation simple ne permet pas d'évaluer une compétence mais simplement un savoir-faire lequel n'est qu'un ingrédient de la compétence.

La compétence doit se manifester dans plusieurs situations appartenant à la même famille pour qu'il y ait adaptation, transfert. La compétence est par nature transférable.

Conséquences pour le système éducatif du développement du concept de compétence : nous sommes passés de la primauté de la connaissance (séparation de la sphère des idées de celle de la production) à celle du savoir-faire (l'économique prend le pas sur la philosophie). La formation se focalise sur les compétences et non plus sur les savoirs.

Compétences (effets sur le système éducatif)

Les professionnels veulent participer

- à la conception des diplômes
- au fonctionnement des commissions pour création des diplômes, ces commissions deviennent mixtes (employeurs/enseignants),
- à la centration du diplôme sur le concept de compétence)
- à l'évaluation des candidats aux diplômes, ils veillent à la nature des épreuves, ils participent aux jurys, ils les président.

Au niveau de l'école primaire, la notion de compétence met davantage l'accent sur l'utilisation des connaissances et non plus sur le développement de la culture.

Au niveau du secondaire professionnel

- Place centrale de la compétence

- Construction des référentiels selon l'APC (approche par compétences)
- Alternance école/entreprise dans tous les curricula
- Co-évaluation des jeunes avec les entreprises
- L'orientation devient l'orientation professionnelle

Au niveau supérieur

- Introduction des licences et master professionnels
- Contenu plus professionnalisant des études supérieures
- Architecture modulaire permettant la flexibilité des parcours
- Renforcement des stages en entreprises

Au niveau de la formation continue:

- La formation est impérative tout au long de la vie (FTLV), le salarié est responsable de son employabilité
- La flexibilité des parcours (utiliser les temps de non-travail pour se former)
- Mise en place de la validation des Acquis Professionnels et de l'Expérience.

Compétences (et organisation du travail)

Les organisations du travail sont en pleine transformation, les changements d'organisation nécessitent de nouvelles manières de gérer les ressources humaines. Cela a une incidence forte sur la formation initiale et continue

Quels sont les changements?

Une profonde mutation des technologies amorcée depuis la fin des années 70

Informatisation/automatisation des process (réduction du travail manuel)

- Automatisation
- Nouveaux matériaux
- Nouveaux procédés

On constate une inversion des rapports entre la demande (de produits ou services de la part des clients) et l'offre (de produits ou services par les entreprises). C'est la demande qui déclenche l'offre et non comme antérieurement, l'offre qui structurait la demande.

Pour ces entreprises, il s'agit de réaliser des produits spécifiques et non plus des produits standardisés. Cela a de fortes incidences sur l'organisation du travail, sur les compétences et l'autonomie des salariés.

Le taylorisme qui a eu son heure de gloire, est devenu un frein à la mutation économique. Cette organisation scientifique du travail était pensée pour une production standardisée et de masse est remise en cause dans ses deux fondements, remise en cause de la dissociation conception – exécution, remise en cause de la parcellisation du travail.

Jusqu'alors, les entreprises fonctionnaient avec une logique de travail prescrit, à dominante individuelle, sur poste stable, associée à une organisation collective contrainte par les équipements et la hiérarchie, désormais, elles adoptent une nouvelle logique de travail individuel autonomisé sur des postes de travail démantelé avec une organisation collective.

Compétences (et évaluation)

La compétence étant la capacité d'un individu à mobiliser des savoirs dans une situation professionnelle, l'évaluation de la compétence ne pourra se faire qu'en situation professionnelle. Ces situations sont soit réelles (dans le cas des stages en entreprise) soit reconstituées de manière réaliste.

L'évaluation des compétences nécessitera d'évaluer les résultats obtenus mais aussi la manière de faire. Dans cette manière de faire, l'évaluateur vérifiera que l'individu a bien su mobiliser les bons savoirs à bon escient.

Contrat d'études:

Document établi dans le cadre de la mobilité, avant le départ, entre une personne de référence et l'étudiant, concernant les enseignements allant être suivis à l'étranger.

Contrôle continu:

Démarche d'évaluation des apprentissages prévoyant un contrôle des connaissances régulier au cours du semestre / de l'année.

Curriculum

Dans son acception anglo-saxonne, le curriculum désigne la conception, l'organisation et la programmation des activités d'enseignement/apprentissage selon un parcours éducatif. Il regroupe l'énoncé des finalités, les contenus, les activités et les démarches d'apprentissage, ainsi que les modalités et moyens d'évaluation des acquis des élèves.

Le degré de prescription d'un curriculum (c'est à dire jusqu'où on peut aller dans le détail de la programmation) varie d'un pays à un autre.

Didactique (définition)

C'est l'art d'enseigner une discipline à l'aide de méthodes, de moyens. Dans la didactique, on se préoccupe d'abord de la discipline, c'est à dire de la manière d'enseigner telle ou telle matière. Ainsi la didactique des mathématiques est différente de la didactique de l'anglais.

Diplôme

Document écrit établissant des droits (selon les cas : accès aux concours, poursuite d'études...). Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'Etat. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié.

Les termes "diplôme nationaux" et "diplôme d'Etat" s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles.

Dispositif (de formation)

Un dispositif de formation est un ensemble de moyens de formation mis au service d'un seul et même objectif. Les moyens de formation sont :

- Des formateurs
- Des locaux pédagogiques
- Des ressources pédagogiques.

Un dispositif est par nature souple, il peut évoluer en fonction de l'évolution de l'objectif. Il dure le temps nécessaire à l'atteinte de l'objectif.

Exemple : un gros chantier de travaux publics va ouvrir. Les entreprises locales n'auront pas le personnel en nombre suffisant, ou dont le personnel n'a pas les qualifications requises, il est nécessaire de mettre

en place un dispositif de formation spécifique pour former les demandeurs d'emplois ou pour requalifier les personnels en poste.

ECTS (échelle de notation):

La production d'un travail par l'étudiant ne suffit pas à l'octroi de crédits. L'étudiant doit avoir satisfait aux exigences de résultats (l'évaluation). Dans la mesure où les modalités d'évaluation d'un pays à un autre sont très différents, il a été défini au niveau européen une échelle normative qui permet de comparer les résultats des évaluations quel que soit les modalités d'évaluation.

Cette échelle normative est établie en fonction de l'ensemble des résultats des étudiants. Le groupe des étudiants est découpé en 5 sous-groupes selon les résultats obtenus.

A = 10 % meilleurs, B = 25% suivants, C = 30 % suivants, D = 25 % suivants, E = 10 % suivants, F = échoué. Cette échelle s'appuie sur le postulat selon lequel la répartition des performances scolaires dans un groupe d'étudiants suit une courbe de Gauss. Il y a une majorité d'étudiants moyens, une minorité d'étudiants brillants et une autre minorité d'étudiants faibles.

Les crédits seront attribués lorsque l'étudiant obtiendra les notes A, B, C.

ECTS (définition)

ECTS est l'acronyme de « European Credit Transfer and Accumulation ».

L'ECTS est une unité de mesure du volume de travail de l'étudiant en fonction des objectifs de formation d'un programme d'études (sur le semestre ou l'année) à fournir dans un certain laps de temps pour un niveau donné. Un semestre contient par postulat, 30 ECTS. Les unités d'enseignement prévu dans le semestre doivent donc se partager les 30 ECTS.

L'ECTS est une unité de mesure du volume de travail de l'étudiant, il mesure toute activité d'apprentissage requise pour la réussite des objectifs de formation : participation aux cours, travail pratique, collecte d'information, travaux personnels, préparation des examens, etc. Les ECTS ne s'attribue pas seulement en fonction de la charge de travail supposé d'une unité d'enseignement, mais aussi du poids relatif de cette UE par rapport à d'autres.

L'ECTS a été conçu pour permettre la reconnaissance d'acquis effectué au cours d'un stage à l'étranger, dans une autre université ou dans une entreprise.

Les ECTS se capitalisent et se transfère d'un pays à un autre.

ECVET :

Les ECVET sont des crédits dont les caractéristiques sont identiques à celles des ECTS. Les ECVET s'appliquent à l'enseignement et à la formation professionnelle, initiale (secondaire et supérieur) et continue (FTLV).

Les ECVET sont affectés aux Unités Certificatives proportionnellement à leur importance relative au sein de la certification elle-même. Le transfert de crédits se fait par niveau du CEC (un ECVET de niveau 2 ne peut se capitaliser avec un ECVET de niveau 4).

Effets de la formation :

Ce sont les acquis de la formation qui ont été réinvestis en nouvelles manière de faire, en compétences nouvelles dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles. Le transfert des acquis de formation

en effets sur le poste de travail est d'une manière générale très faible (8% selon les études de Louis Toupin, « De la formation au métier » - ESF). Les facteurs favorisant ou freinant le transfert des acquis en effets ne relèvent pas tous et loin s'en faut de la formation, des facteurs comme le style de management, le type d'organisation du travail, les réactions des pairs face aux changements sont parmi les facteurs principaux. La préoccupation du formateur à inscrire les apprentissages dans cette perspective de transfert est un facteur favorisant.

Emploi :

Un emploi est un ensemble d'activités et de tâches professionnelles concourant à un même objectif professionnel. Cet ensemble est confié à une seule personne.

Emploi clé :

Un emploi clé est un emploi qui est considéré comme crucial pour le développement économique du secteur de l'hôtellerie et de la restauration dans une région donnée. C'est sur cet emploi que doit porter prioritairement les efforts de formation. Ces emplois clés sont identifiés par les professionnels du secteur.

Emploi type :

Un même emploi peut prendre des configurations différentes selon les organisations professionnelles qui les ont créées ou les régions dans lequel il se situe. Comme il existe un substrat commun à ces emplois différents, on peut les regrouper dans une même famille d'emplois, on nommera cette famille « l'emploi-type ». Les emplois types sont donc indifférents des organisations et des régions. L'emploi-type est donc une construction intellectuelle, une abstraction.

La convergence des pratiques professionnelles dans tous les secteurs de l'économie mondiale rend appropriée à un projet international cette notion d'emploi-type.

Evaluation (généralités)

Définition générique de l'évaluation : L'évaluation consiste à « porter un jugement sur un objet en vue d'une prise de décision ». Il y a donc 3 questions que l'évaluateur doit se poser avant de procéder à l'évaluation :

- Quelle décision/intention?
- Sur quel objet?
- Comment se former un jugement pour qu'il ne soit pas arbitraire?

Evaluer, c'est porter un jugement, c'est donner du sens à un résultat. De ce point de vue l'évaluation est **subjective** car elle est dépendante du sujet qui exprime ce jugement (elle est relative au sujet).

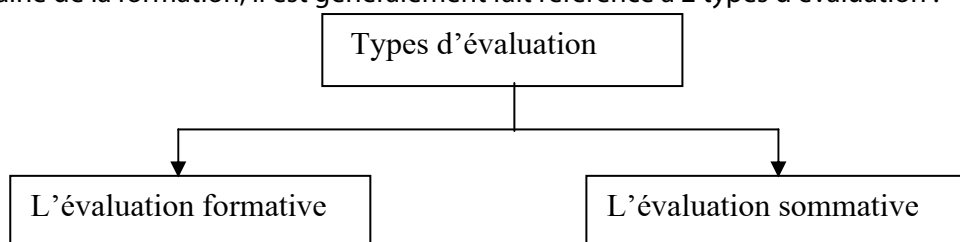
Il faut différencier évaluer et mesurer. Mesurer, c'est produire une information, cette information n'est pas dépendante du sujet qui mesure, mais elle est dépendante de l'instrument qui la mesure. De ce point de vue on dit que la mesure est **objective** (elle est relative à l'objet).

Evaluation de l'enseignement:

Démarche systématique de mesure de la qualité pédagogique d'un enseignement ou d'une filière. Les critères de qualité les plus souvent pris en compte sont la valeur formative d'un enseignement, l'adéquation et la pertinence d'une formation.

Evaluation (formative, sommative, certificative)

Dans le domaine de la formation, il est généralement fait référence à 2 types d'évaluation :



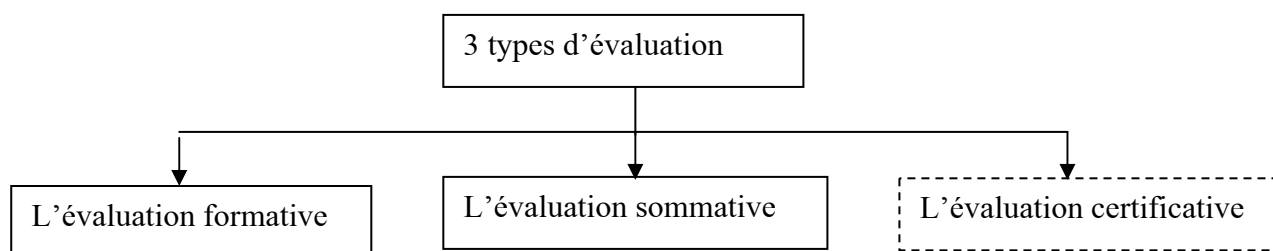
Ces types d'évaluation se distinguent non par leur forme respective mais par leur **finalité**.

L'évaluation formative a comme son l'indique une finalité de formation. Il s'agit d'aider l'élève à prendre conscience de ce qu'il sait, de ce qu'il lui reste à acquérir pour atteindre son objectif, à faire évoluer sa stratégie d'apprentissage dans le but d'optimiser le parcours de formation qu'il lui reste à faire.

Cette forme d'évaluation doit de ce fait, intervenir régulièrement tout au long du cursus. L'élève a besoin des repères que constituent ces évaluations.

A contrario, l'évaluation sommative cherche à évaluer ce qu'un élève a acquis pendant la durée totale de son cursus de formation. Cette évaluation a donc lieu en fin d'un parcours qu'elle sanctionne. Ces jugements sont définitifs puisqu'il n'est plus possible de mettre en place des activités de remédiation.

Une nouvelle forme d'évaluation vient compléter ces 2 formes traditionnelles de l'évaluation.



Principales différences entre les 3 types d'évaluation :

	Eval. formative	Eval. sommative	Eval. certificative
Finalités	Informer et conseiller le stagiaire dans sa stratégie d'apprentissage.	Faire l'inventaire de tout ce que sait un stagiaire au terme de son parcours d'apprentissage.	Donner la garantie que le titulaire du certificat maîtrise bien les compétences correspondant au diplôme.
Période	Tout au long du parcours et aussi fréquemment que souhaitable.	Une seule fois au terme du parcours.	En cours de formation chaque fois que le stagiaire maîtrise une compétence et au terme de la formation pour les autres
Responsabilité	De la seule initiative et responsabilité des enseignants.	De la responsabilité des enseignants.	De la responsabilité des enseignants pour la partie évaluation et de la responsabilité d'un jury institutionnel pour la partie certification.

Il existe aussi un 4^{ème} type, l'évaluation diagnostic/pronostic ou évaluation orientation qui se fait avant un parcours de formation. Cette évaluation a pour finalité de vérifier la faisabilité du parcours de formation envisagé et d'en évaluer la durée.

L'évaluation certificative a fait irruption dans le champ de la formation dans une période récente. Si aujourd'hui elle prend une place importante, c'est qu'elle est rendue indispensable par la démarche pédagogique dite de « l'Approche Par Compétences ».

Evaluation (indicateurs)

Les indicateurs ont plusieurs fonctions:

- Rendre « transparent » le jugement pour qu'il ne soit pas perçu par l'élève comme arbitraire
- Servir de support pour le feed back entre l'enseignant et l'élève après l'évaluation
- Fiabiliser l'évaluation certificative sur le territoire national (2 pairs experts devraient prononcer un même jugement sur un même pair débutant)
- La rendre fidèle (l'évaluateur juge de la même façon une même performance dans le temps)

Les indicateurs sont souvent présentés sous la forme d'échelles. Il y a 2 types d'échelles, l'échelle uniforme et l'échelle descriptive.

1.11 L'échelle uniforme :

Un même critère est décliné selon plusieurs indicateurs progressifs. Ainsi pour le critère « qualité de la relation client », on peut imaginer les indicateurs suivants : excellent - correct - médiocre - insatisfaisant.

Dans ce cas l'échelle est dite uniforme, elle correspond à des degrés de satisfaction, elle peut s'appliquer à tous types de critères en changeant éventuellement le libellé des indicateurs. La critique principale qui est formulée à l'encontre de ce type d'échelle est le fait que le choix d'un indicateur est relativement arbitraire.

1.12 L'échelle descriptive :

Un même critère est décliné sous la forme de libellés descriptifs. Ainsi le critère « qualité de la relation client » peut être décliné selon les libellés suivants :

- accueille le client en le prenant en charge du regard depuis la porte d'entrée
- prend en charge le client à son arrivée au comptoir
- fait attendre de fait le client pour terminer une tâche en cours

L'échelle est descriptive, elle correspond à des comportements professionnels caractéristiques ou des valeurs mesurables. Le choix d'un indicateur est relativement indiscutable. La critique principale qui est formulée à l'encontre de ce type d'échelle est le fait qu'elle nécessite au important travail préalable des enseignants. Pour l'évaluation certificative, cette échelle est indispensable.

Les échelles peuvent faire l'objet d'une pondération (affectation d'un poids) lorsqu'il s'agit de mettre une note (cas de l'évaluation sommative par ex) ou lorsque l'on veut quantifier les critères.

Exemple: Si le critère A a un total de 5 points, alors,

- l'indicateur A1 sera affecté de 3 points,
- l'indicateur A2 sera affecté de 2 points,
- l'indicateur A3 sera lui de 0 point.

Examen (épreuves)

Les diplômes d'enseignement professionnels sont organisés en unités.

Les unités sont dites certificatives, c'est à dire que le certificat correspondant à l'unité doit, comme son nom l'indique certifier des compétences. Pour cela, le référentiel doit prévoir les épreuves qui seront proposées aux élèves, épreuves au cours desquelles les élèves seront amenés à mettre en œuvre leurs compétences.

Les épreuves sont donc relatives aux unités. Pour chaque unité, il y a une épreuve ou plusieurs épreuves.

Formation tout au long de la vie (définition)

La formation tout au long de la vie part de l'idée qu'il ne suffit plus dans le monde d'aujourd'hui de se former une première fois (la formation initiale d'un jeune au sein du système éducatif). Le monde évolue, les technologies évoluent, les organisations du travail évoluent, tout individu doit se former pour s'adapter à ces évolutions.

L'idée de « Formation Tout au Long de la Vie » a été popularisée par le conseil des ministres de l'enseignement supérieur lors de la déclaration de Lisbonne (2001).

La FTLV (Life Long Learning en anglais) est composée d'une part de la formation initiale d'un individu (pendant sa jeunesse) et de sa formation continue (pendant sa vie d'adulte) d'autre part.

Formation continue (définition)

Action de formation qui se fait après la formation initiale au cours de la vie professionnelle d'un individu, que l'individu soit jeune ou adulte, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi. Formation initiale plus formation continue constitue la formation tout au long de la vie.

Formation initiale (définition)

C'est la première formation que reçoit la jeunesse d'un pays (de la première année de maternelle à la dernière année d'université). Tant que le jeune poursuit sa formation, que ce soit dans le secteur de l'éducation, dans celui de l'enseignement et de la formation professionnels ou dans celui du supérieur, que ce soit avec l'une ou l'autre des modalités (résidentielle ou apprentissage), le jeune est en formation initiale.

Ingénierie de formation (définition)

Ensemble des méthodes des ingénieurs appliquées à la formation. La cible de l'analyse est une organisation, un service. L'ingénierie de formation est donc un ensemble de méthodes, outils, démarches qui visent à

- Analyser la problématique ressources humaines d'une organisation de travail
- A traduire cette problématique en besoins de formation
- A définir les conditions dans lesquelles cette formation est susceptible de répondre aux besoins
- A évaluer si l'action a produit ses effets sur la problématique
- A éventuellement apporter des correctifs.

L'ingénierie a pour principes

- De ne pas réinventer le monde, mais à faire le plus possible appel à ce qui existe déjà, à ré-agencer ces éléments d'une manière nouvelle. L'ingénierie fait par exemple fréquemment appel à la notion de modules. Un module est une unité de formation relativement standardisée, l'agencement de modules crée les parcours individualisés.

- De rechercher le critère d'efficacité et pas seulement celui d'efficacité (rappelons que l'efficacité est le rapport qualité/coûts).

Ingénierie de formation (analyse des besoins de formation)

C'est un travail de diagnostic pour déterminer l'écart entre les compétences requises par un emploi et les compétences maîtrisées par un individu. L'écart fera l'objet d'une action de formation.

Ingénierie pédagogique

Ce sont les mêmes démarches que celle de l'ingénierie de formation mais la cible n'est plus l'organisation, un service, une entreprise, mais un individu apprenant. L'ingénierie pédagogique s'intéresse aux méthodes, aux ressources pédagogiques.

Métier :

Le métier est l'ensemble de toutes les activités concourant à un but commun et regroupées selon les caractéristiques techniques communes qu'elles présentent.

Tout métier comporte une somme de connaissances, savoir-faire spécifiques et savoir-être professionnels qui se maîtrisent progressivement, par niveau, en allant du plus élémentaire au plus complexe. On peut être, dans un métier donné, débutant, professionnel, confirmé, expert.

Selon G.Le Boterf (en 2000) le métier se définit traditionnellement par 4 grandes caractéristiques :

- un corpus de savoirs et de savoir-faire essentiellement technique
- un ensemble de règles morales spécifiques à la communauté d'appartenance (exemple des comptables qui obéissent aux principes comptables)
- une identité permettant de se définir socialement ("je suis secrétaire", "je suis ingénieur"...))
- une perspective d'approfondir ses savoirs et ses savoir-faire par l'expérience accumulée (learning by doing).

Cependant la notion de métier a évolué avec le contexte socio-économique vers une certaine professionnalisation des métiers, avec le développement de la tertiariation de l'économie, de la généralisation de l'outil informatique, la notion de métier se dilue au profit de celle de profession, d'emploi-type. Aux référentiels métiers succèdent des référentiels d'activités professionnelles qui reflètent mieux la variabilité des postes de travail.

Métier (fiche métier)

Une fiche métier est une fiche descriptive d'un emploi-type. Cette fiche devrait s'appeler « fiche emploi-type ». L'expression fiche métier résulte des habitudes conservées dans le monde de l'emploi et de la formation.

Une fiche métier (ou fiche emploi) comprend les rubriques principales suivantes :

- Libellé de l'emploi-type
- Types d'entreprises proposant ces emplois
- Conditions d'accès à cet emploi-type
- Principales activités professionnelles caractérisant cet emploi-type
- Conditions d'exercices
- Connaissances ou compétences requises.

Mobilité

On appelle mobilité le fait de passer un certain temps dans un autre État afin d'y étudier, d'y acquérir une expérience professionnelle ou d'y pratiquer une activité d'apprentissage, en accompagnant le séjour de cours préparatoires ou de remise à niveau dans la langue d'accueil ou de travail.

Mode opératoire :

Ensemble des opérations à accomplir dans un ordre déterminé pour réaliser une tâche. Les modes opératoires sont propres à chaque établissement, c'est ce qui fonde sa singularité. Dans le langage courant, mode opératoire et procédure sont souvent synonymes. Dans le RAP, le mode opératoire désigne l'ensemble des opérations à accomplir par un AST dans la réalisation des soins ou dans le réglage des appareils.

Module:

Regroupement de plusieurs enseignements et types d'enseignements en fonction de la discipline ou d'un thème commun et possédant des objectifs de formation formant un ensemble cohérent.

Un programme à structure modulaire est composé d'éléments distincts les uns des autres en terme d'organisation pédagogique.

Ne pas confondre unité certificative et module : les UC structurent le diplôme (ce sont des composantes, de la certification), les modules structurent la progression des apprentissages (ce sont des composantes du parcours de formation).

Objectifs de formation:

Aptitudes intellectuelles et pratiques spécifiques, établies par l'enseignant ou les responsables de programme en début d'année, que l'étudiant doit maîtriser à la fin d'un enseignement / de l'année / de la formation. Les objectifs figurent, entre autres, dans le supplément au diplôme.

Passerelle

Une passerelle est le moyen utilisé pour établir des correspondances entre deux certifications distinctes mais voisines et de même niveau (CEC). Il peut exister deux types de passerelles :

- La passerelle équivalence d'unités certificatives (une UC de la certification 1 est équivalente à un UC de la certification 2).
- La passerelle allègement de parcours de formation (la possession de la certification 1 permet de réduire la durée de formation pour l'accès à la certification 2).

Pédagogie (généralités)

C'est l'art d'enseigner, d'éduquer un enfant à l'aide de méthodes. La pédagogie fait partie d'un champ scientifique appelé les Sciences de l'Éducation. Le champ pédagogique est souvent modélisé à l'aide du triangle pédagogique : apprenant, enseignant, savoirs. La pédagogie résulte de la prise en compte l'ensemble des 3 termes.

Pédagogie (andragogie)

C'est l'art d'enseigner à un adulte, de le former.

Pré-requis:

Notions, titre, nombre de crédits ou expérience professionnelle nécessaire pour l'accès à un cursus donné ou à un enseignement.

Procédure :

Une procédure est un enchaînement type d'opérations et de gestes à réaliser pour effectuer un soin « dans les règles de l'art ». Les procédures sont formalisées. Voir « mode opératoire ».

Processus de Bologne

Le processus de Bologne est une initiative intergouvernementale dont l'objectif est la création, d'ici à 2010, d'un espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) basé sur trois cycles: Licence/Bachelor – Master – Doctorat.

Ce processus a été lancé officiellement par une déclaration, la Déclaration de Bologne, signée en juin 1999, par 29 pays européens (46 en 2009). Cette déclaration invite à réformer l'enseignement supérieur de manière à pouvoir faire converger les différents systèmes nationaux et à développer la comparabilité et la mobilité entre pays.

Programme (d'enseignement ou de formation)

Ensemble d'activités, de contenus de formation et/ou de méthodes mis en oeuvre pour réaliser les objectifs pédagogiques définis (acquisition de connaissances, d'aptitudes ou de compétences), et organisés dans un ordre logique et sur une période déterminée. Un programme de formation peut être découpé en Unité de Formation, chaque Unité de Formation pouvant être elle-même découpée en Modules de formation.

Qualification

La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : une approche collective et une approche individuelle.

- Dans le premier cas, reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.
- Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

La qualification peut être acquise par la formation ou par l'expérience et attestée par un diplôme ou un titre.

Reconnaissance (des compétences)

(a) Reconnaissance formelle: processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des compétences :

- soit en délivrant des certificats, des titres ou des diplômes;
- soit en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en validant des compétences acquises;

et/ou

(b) Reconnaissance sociale: reconnaissance de la valeur des compétences par les acteurs économiques et sociaux.

Référentiel :

D'une manière générale, c'est un document descriptif utilisé comme référence. Il existe différents types de référentiels en formation :

- Le référentiel des activités professionnelles (RAP) ou référentiel métier (RM) décrit les activités et les tâches d'un emploi-type donné.
- Le référentiel de certification décrit les compétences et les exigences pour la certification des compétences de l'emploi-type.
- Le référentiel des savoirs décrit les savoirs mobilisés dans l'exercice des activités professionnelles de l'emploi-type.

Référentiel des Activités Professionnelles (définition du RAP) ou Référentiel Métier (RM)

Le référentiel des activités professionnelles (RAP) ou référentiel métier (RM) définit le champ des activités professionnelles auxquelles prépare chaque diplôme de l'enseignement professionnel. Sa construction fait suite à la décision de créer ou de rénover un diplôme. Il donne l'essentiel des éléments nécessaires à l'élaboration du référentiel de certification.

Le RAP ou RM décrit les activités et les tâches que sera appelé à exercer le titulaire du diplôme dans les premières années de sa vie professionnelle. Ces activités ne sont ni celles d'un débutant, ni celles d'un professionnel chevronné. L'expérience sera nécessaire pour que le jeune diplômé maîtrise bien l'ensemble des compétences compte tenu de la complexité des situations professionnelles de l'entreprise.

Le RAP ou RM s'appuie sur une analyse des situations de travail correspondant à la cible du diplôme. Elle doit tenir compte des évolutions prévisibles des activités, appréhendées au travers des informations transmises par les représentants des employeurs et des salariés et éventuellement d'études prospectives.

Référentiel des Activités Professionnelles ou Référentiel Métier (fonctions du RAP ou du RM)

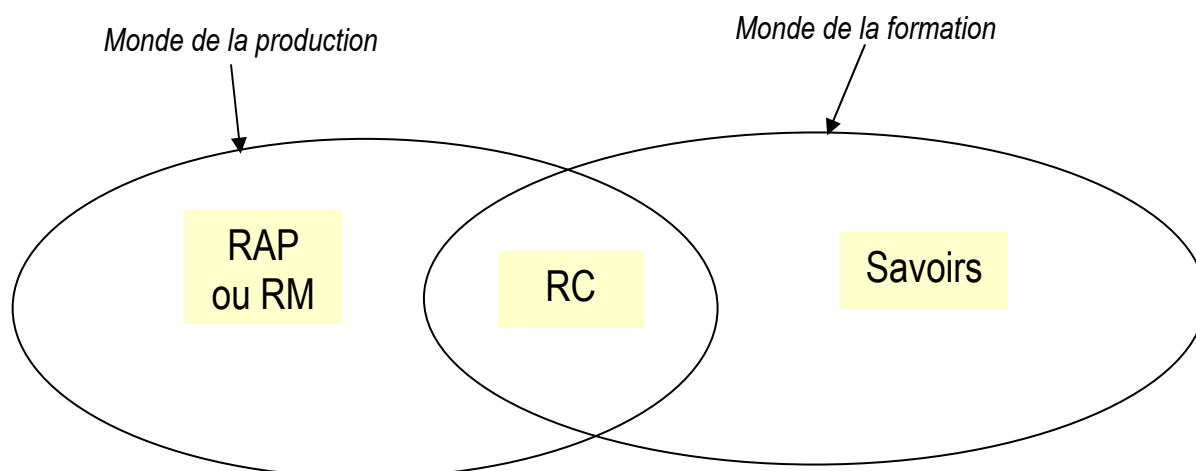
Le RAP ou RM est appelé à remplir trois fonctions principales :

- Une fonction de médiation entre les différents partenaires intervenant dans la conception et l'élaboration du diplôme. Employeurs et enseignants doivent être d'accord sur la cible du diplôme.
- Une fonction d'outil dans le processus d'élaboration du diplôme et d'une formation, en effet, les éléments dégagés lors de l'analyse de l'activité professionnelle constituent un socle à partir duquel est construit le référentiel de certification. Le RAP ou RM est utilisé par les enseignants pour mieux appréhender les objectifs professionnels du diplôme, concevoir les situations d'évaluation des compétences. Le RAP ou RM est nécessaire au moment de l'analyse des dossiers VAPE (demande de validation des acquis professionnels et de l'expérience). Le RAP ou RM doit constituer un outil de référence dans les comparaisons nationales et internationales de systèmes de certification.
- Une fonction d'information sur la finalité professionnelle des diplômes pour tous les organismes de l'information et l'orientation professionnelle. Le RAP ou RM servira de base pour la rédaction des fiches métier utilisées par les services d'information et d'orientation.

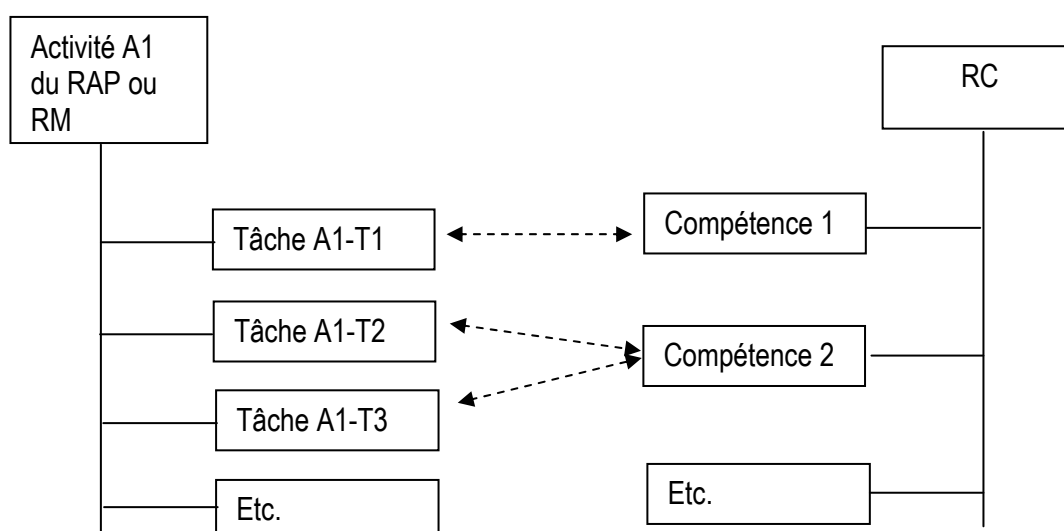
Référentiel de certification (définition)

Le référentiel de certification décrit les compétences professionnelles qui sont caractéristiques du métier. Il précise les conditions dans lesquelles les compétences seront évaluées et les résultats attendus. A ce titre, il constitue la base de l'évaluation des compétences.

On peut considérer que le RC est le document qui fait véritablement le lien entre les 2 mondes, celui de la production et celui de la formation, le RC appartient aux 2 mondes.



Le RC est d'abord constitué d'une liste des compétences. Ces compétences sont relatives aux tâches professionnelles.



Référentiel de certification (composition)

Le RC est une liste de compétences, mais ce n'est pas seulement cela puisque le RC, comme son nom l'indique, sert de références pour la certification.

Pour cette fin, les compétences doivent être complétées par le descriptif de situations dans lesquelles les élèves devront être placés lorsqu'il s'agira d'évaluer leurs compétences.

L'évaluation des compétences nécessite que l'on précise pour chacune des situations d'évaluation :

- Les conditions de l'évaluation
- Et les critères d'évaluation

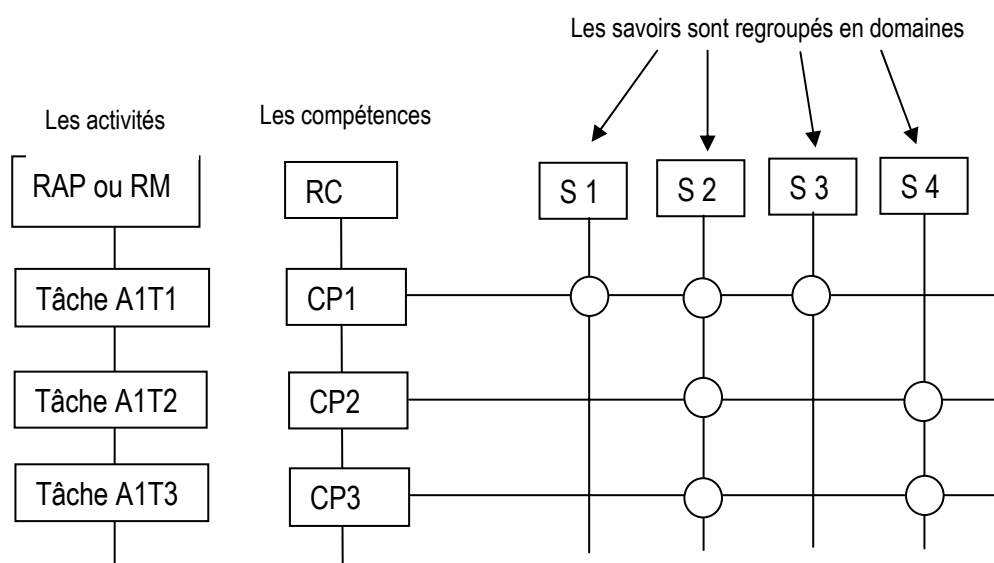
Le référentiel de certification ainsi formalisé sera en congruence avec le RAP ou RM.

Référentiel des savoirs (définition)

Le Référentiel des Savoirs n'est pas un programme au sens où on l'entend communément. Un programme est un ensemble de notions que l'enseignant doit dispenser. Le programme est donc une fin en soi. Dans le cadre de l'enseignement professionnel, le référentiel des savoirs n'est pas une fin en soi. C'est un référentiel, c'est à dire un document qui doit faire référence, un document auquel on se reporte pour construire des ressources pédagogiques comme les TP, les exercices, ... Le RS n'est ni un programme ni une progression.

Le référentiel des savoirs est l'ensemble des savoirs qui sont en jeu dans l'exercice de l'activité professionnelle. On a défini la compétence comme la capacité à mobiliser des savoirs de toute nature dans une classe de situations professionnelles, le RS est l'ensemble de ces savoirs.

Pour construire le RS il s'agit donc d'identifier les savoirs des compétences, de les regrouper en domaine de savoirs.



Référentiel des savoirs (tableau de description)

Le RS comprend 2 tableaux, un tableau mettant en relations compétences et savoirs, un tableau décomposant les domaines de savoirs en objectifs de formation.

Pourquoi cette mise en relation compétences → savoirs associés ?

La définition adoptée de la compétence est « la capacité pour un individu de mobiliser à bon escient des savoirs dans une activité professionnelle ». La construction des compétences donne donc une place importante aux savoirs²⁰. Ces savoirs seront apportés à l'élève, au cours des travaux pratiques (les TP), au cours des séances de technologie, au cours des travaux dirigés (TD).

Cette mise en relation permet, cela est un bénéfice essentiel de prévoir à quel moment il faudra apporter ces savoirs. Ce moment sera celui prévu pour l'acquisition de telle ou telle compétence. Il y a donc une corrélation forte entre la progression des apprentissages des savoirs et la progression dans la construction des compétences.

1.12.1.1 Tableau de mise en relation compétences/savoirs

Exemple du tableau (compétences \leftrightarrow savoirs) du RS « assistant familial »

²⁰ Rappel : il y a 5 types de savoirs, pratiques, méthodologiques, procéduraux, relationnels.

1.12.2 C o m p é t e n c e s	1.12.3 Domaines de savoirs																										
								D 7	D 8	D 9	D 10	D 11	D 12	D 13	D 14	D 15	D 16	D 17	D 18	D 19	D 20	D 21	D 22	D 23	D 24	D 25	D 26
C1.1 Répondre aux besoins physiques de l'enfant	X	X	X	X	X	X	X																				
C2.1 Favoriser le développement global de l'enfant						X	X	X			X			X	X												

Le tableau décomposant chaque domaine de savoirs en objectifs de formation. Ces objectifs serviront à la construction des séquences d'apprentissage par les enseignants.

Exemple du tableau extrait du RS « Assistant familial »

D1.	Connaître les principaux éléments d'hygiène, de sécurité, d'alimentation et de nutrition	Niv 1	Niv 2	Niv 3
1.1	PSC1			X
1.2	Hygiène et sécurité domestique :			
	Les notions d'hygiène (hygiène des mains, corporelle, intime, de la cuisine...)			X
	Les accidents domestiques et leur prévention			X
1.3	Rythmes biologiques de l'enfant			
	Le sommeil	X		
	Notions de chronobiologie	X		

Les niveaux correspondent à une échelle taxonomique à 3 niveaux (1. avoir connaissance de ... 2. Savoir utiliser ... 3. maîtrise totale de ...).

Ressources :

Les ressources mobilisables par les compétences :

Ensemble de moyens matériels et immatériels mobilisés par un professionnel dans la mise en œuvre de ses compétences. Les ressources sont de 2 types, incorporées (les savoirs, l'expérience, etc.) ou d'environnement (les modes opératoires, les équipements, les collègues, etc.). Dans le contexte de

profondes mutations du système de production, le professionnel compétent ne plus maîtriser, incorporer toutes les ressources nécessaires tant ces dernières sont nombreuses, complexes et surtout fluctuantes. La compétence d'un professionnel se mesure de plus en plus dans sa capacité à mobiliser des ressources externes (d'environnement).

Les ressources pédagogiques :

Ensemble de documents, supports de cours, manuels, ouvrages, multimédia utilisé (...) utilisés par l'enseignant pour animer les modules de sa discipline.

Savoirs (définition)

Le savoir est défini habituellement comme un ensemble de connaissances ou d'aptitudes reproductibles, acquises par l'étude ou l'expérience.

La psychologie cognitive (en France) distingue les savoirs des connaissances :

- Les savoirs sont des données, des concepts, des procédures ou des méthodes qui existent hors de tout sujet connaissant et qui sont généralement codifiés dans des ouvrages de référence, manuels, cahiers de procédures, encyclopédies, dictionnaires.
- Les connaissances, par contre, sont indissociables d'un sujet connaissant. Lorsqu'une personne intériorise un savoir en en prenant connaissance, précisément, elle transforme ce savoir en connaissance. Dans une perspective constructiviste, on dira qu'elle construit cette connaissance, qui lui appartient alors en propre car le même savoir construit par une autre personne n'en sera jamais tout à fait le même.

Savoirs (les différents types)

On distingue généralement 5 types de savoirs :

- les savoirs pratiques,
- méthodologiques,
- procéduraux
- conceptuels
- et relationnels.

Savoir (mobiliser des ressources)

La compétence est un « savoir mobiliser » des ressources.

Le savoir mobiliser dans l'action présuppose deux opérations cognitives:

- Savoir intégrer
- Savoir transférer

1.13 La notion de Savoir intégrer :

Le savoir intégrer ne signifie pas simplement ajouter, compléter une liste d'éléments mémorisés. C'est donner une place à un élément dans une structure mentale existante. C'est « rendre interdépendants des éléments dissociés au départ » - Roegiers. Ex: Les doigtés, gammes du musicien doivent s'intégrer dans l'interprétation d'un morceau de musique. Ex: Les acquis des exercices d'apprentissage de la technologie des moteurs doivent s'intégrer dans l'activité de dépannage (maintenance auto). Cela fait référence aux travaux de Piaget sur les 2 processus cognitifs d'assimilation et d'accommodation. L'APC s'inscrit dans la filiation du constructivisme.

Quelles sont les conséquences pour le processus d'évaluation ?

Avant d'évaluer si l'individu a su intégrer, il faudra vérifier qu'il a d'abord assimilé, mémorisé. Pour cela les exercices pourront être de simples questions réponses :

- Demander une restitution (question portant sur les définitions)
- Réponses à choix multiples
- Etc.

Il faudra ensuite vérifier l'intégration:

- Cela passe par une mise en activité
- Dans une situation où l'individu va devoir opérer des choix, des tris, des hypothèses
- Pour les vérifier dans la pratique
- Éventuellement rétroagir
- Et enfin justifier sa manière de faire

1.14 La notion de Savoir transférer

Définition du transfert: c'est « l'usage fait de connaissances acquises dans une situation nouvelle ». Legendre. Autrement dit: le transfert consiste à « transporter » une connaissance (tout en l'adaptant), d'une situation source à une situation cible.

Quelles sont les conséquences pour l'évaluation ?

La situation d'évaluation ne doit pas être identique à celle au cours de laquelle l'individu a fait son apprentissage. Mais elle doit être de même classe, de même famille. L'opération cognitive de transfert doit être verbalisée pour favoriser le processus de métacognition (réflexion de l'individu sur sa façon de raisonner). Cela peut prendre la forme d'échanges avec les élèves pour comparer les deux situations (source et cible) et bien identifier ce qui est congruent. L'objectif de l'échange avec les élèves consiste donc à :

- Décontextualiser l'apprentissage (extraire l'invariant)
- Pour le recontextualiser

De ce point de vue, l'évaluation contribue de manière importante à la consolidation des apprentissages et au transfert nécessaire des acquis.

Savoir-être

Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Cette notion est progressivement abandonnée car elle est trop floue voire même dangereuse si elle est l'occasion de « normaliser » des comportements. La notion de savoir relationnel lui est aujourd'hui préférée.

Savoir faire

Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. La notion de « savoir faire » est floue, de ce fait il est utile de lui adjoindre des qualificatifs comme « savoir faire cognitif » ou « savoir faire pratique ».

Stratégie de Lisbonne

La stratégie de Lisbonne, également appelée agenda, processus ou stratégie de Lisbonne, est un plan d'action et de développement pour l'Union européenne. Elle a été définie par le Conseil européen à Lisbonne en mars 2000 pour répondre aux défis de la mondialisation, de l'évolution démographique et de la société de la connaissance.

La stratégie de Lisbonne vise à accroître la productivité en améliorant l'emploi et en promouvant une meilleure cohésion sociale au sein de l'UE par la formulation de plusieurs initiatives politiques que tous les États membres doivent adopter. La stratégie de Lisbonne a également introduit la méthode ouverte de coordination (MOC), qui encourage les États membres à partager des objectifs communs tout en laissant la mise en œuvre des politiques entièrement entre leurs mains. La MOC est importante pour le programme Éducation et Formation 2010.

La stratégie de Lisbonne a été revue en 2005 et l'importance de l'éducation et de la formation a encore été renforcée. Lors de sa réunion de mars 2005, le Conseil européen a continué d'insister sur l'importance du développement du capital humain comme principal actif européen et a appelé à la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en tant qu'outil indispensable à la réalisation des objectifs de Lisbonne.

Subsidiarité

Le principe de subsidiarité vise à garantir que les décisions sont prises soit aussi près que possible des citoyens. Il implique de vérifier constamment que les mesures prises au niveau communautaire sont justifiées à la lumière des possibilités disponibles aux niveaux national, régional et local. Plus précisément, c'est le principe selon lequel (à l'exclusion des domaines relevant de la compétence exclusive de l'UE) l'Union ne prend une mesure que si cette dernière est plus efficace qu'une mesure prise au niveau national, régional ou local. Le principe de subsidiarité est étroitement lié aux principes de proportionnalité et de nécessité, qui exigent que toute mesure prise par l'Union ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs du Traité.

Tâches professionnelles :

Les activités professionnelles sont décomposées en tâches professionnelles. Les tâches sont généralement le bon niveau d'analyse pour extraire les compétences d'un emploi dans les premiers niveaux de qualification. Plus on s'élève dans la hiérarchie des qualifications, moins ce niveau est pertinent pour déterminer les compétences.

Transparence des qualifications

Le degré de visibilité des qualifications (certifications professionnelles) qui permet d'identifier et de comparer leur valeur sur les marchés (sectoriel, régional, national ou international) du travail et de la formation.

Travail prescrit :

Le travail prescrit est celui qui figure dans les fiches de postes, dans les définitions de fonctions, dans les manuels de procédures, dans les consignes données par la hiérarchie aux subordonnées. Le RAP formalise le travail prescrit. Le travail prescrit est par nature un peu différent du travail réel.

Unité

Une unité dans le champ de la formation est un ensemble d'éléments de même nature (ex : ensemble de savoirs appartenant à un même domaine) ou un ensemble d'éléments de nature différentes mais concourant à un même but (ex : des savoirs, des compétences, des épreuves etc.).

Unité de formation (UF)

Une unité de formation comprend un ensemble d'objectifs de formation qui concourent à un même but en terme d'apprentissage. Une UF organise donc les apprentissages dans une unité de temps. Une UF peut être décomposée en « module ».

Il ne faut pas confondre :

- Unité de formation
- Unité certificative.

Unités certificatives (UC)

Une unité certificative est une partie du diplôme. Le BAC général français est un tout qui n'est pas divisé en unité. Le jury délivre le bac dans sa totalité ou ne délivre rien. Le jeune a son bac ou il ne l'a pas. C'est la logique du tout ou rien.

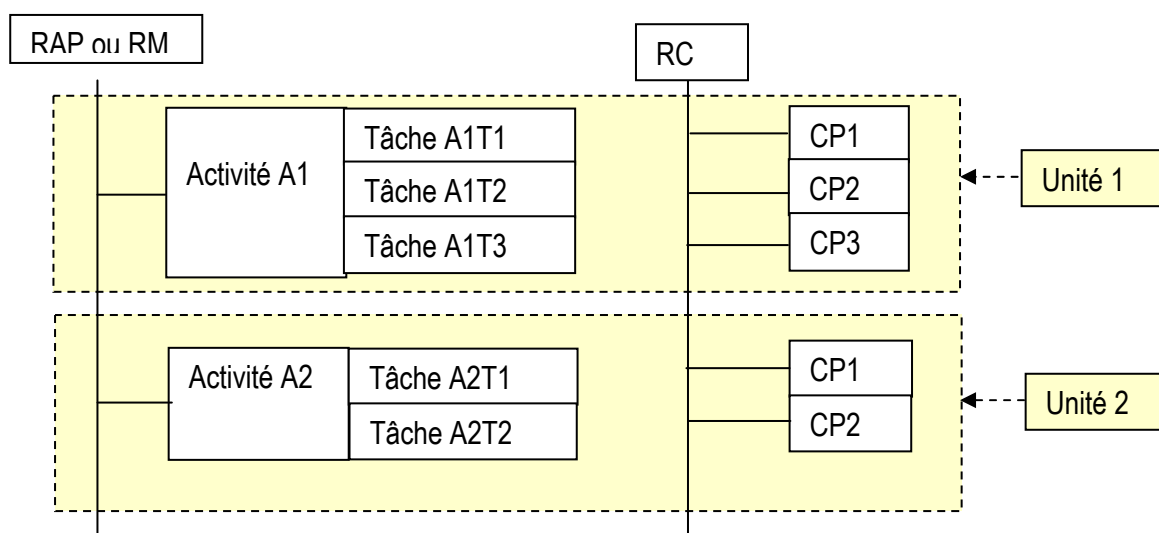
Dans l'enseignement professionnel, un jeune, au terme de son cursus peut maîtriser certaines compétences mais pas d'autres. Dans ce cas, le jury ne peut pas délivrer le diplôme dans son entier car il manque à ce jeune la maîtrise de certaines compétences. Mais comme il maîtrise certaines compétences, le jury va pouvoir certifier les compétences acquises, c'est à dire la partie du diplôme qui correspond à ces compétences acquises.

C'est pour cela que les diplômes de l'EP sont découpés en unités certificatives, chaque unité correspond à un certain nombre de compétences, ces compétences là correspondent à certaines activités professionnelles.

Une unité certificative est un ensemble de compétences constituant un tout cohérent et susceptible de correspondre à un certain degré d'employabilité dans le monde du travail. L'unité a du sens par rapport à sa capacité d'emploi, c'est un moyen pour l'individu de valoriser ses savoir faire professionnels.

L'unité est aussi requise pour la mise en pace de la validation des acquis professionnels. En effet, un individu ne peut pas nécessairement avoir une expérience qui recouvre tout le champ d'un diplôme et le jury de VAPE doit pouvoir délivrer les unités correspondantes à l'activité professionnelle exercée et prescrire un parcours de formation complémentaires pour les parties manquantes.

Le principe qui est retenu est de faire correspondre les activités aux unités.



Ce découpage a une conséquence importante sur le plan pédagogique. Chaque unité comprendra des épreuves avec des coefficients. La détermination des coefficients (c'est à dire l'attribution d'un poids à chaque unité) sera fonction de l'importance qui est donnée dans le métier à telle ou telle activité.

Le tableau de correspondance entre les tâches et les compétences pourra alors être complété par les unités du diplôme.

Exemple extrait du RC français « Assistant Familial »

ACTIVITES	Compétences		Unités
A1 Accueil de l'enfant et prise en compte de ses besoins fondamentaux	CP1.1	Répondre aux besoins physiques de l'enfant	U1
	CP1.2	Contribuer aux besoins psychiques de l'enfant	
	CP1.3	Répondre aux besoins de soins	
A2 Accompagnement éducatif de l'enfant	CP2.1 CP2.2	Favoriser le développement global de l'enfant	U2
A3 Accompagnement de l'enfant dans ses relations avec ses parents	CP3.1	Contribuer à l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle de l'enfant	U3
A4 Intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil	CP4.1	Intégrer l'enfant dans sa famille d'accueil	U4
A5 Travail en équipe	CP5.1	Communiquer avec les membres de l'équipe du placement familial	U5
	CP5.2	Communiquer avec les intervenants extérieurs	

Validation d'acquis d'expérience (VAE)

Procédure de reconnaissance de l'expérience professionnelle ou personnelle antérieure donnant lieu à l'octroi de crédits. Permet l'accès aux études et, selon les plans d'études, la reconnaissance, donc la dispense d'une partie du cursus.

CONTACTS

BULGARIE

Université «St Kliment d'Ohrid» de Sofia (Promoteur du projet)

www.fnpp.uni-sofia.bg

Personnes de contact:

- Nelly PETROVA - DIMITROVA (e-mail: npetrova_dimitrova@abv.bg)
- Hristina OTZETOVA (e-mail: kristi_o@abv.bg)

Institut des Activites et des Pratique Sociale (SAPI)

Personnes de contact:

- Nadia STOIKOVA (e-mail: nstoykova@sapibg.org)
- Yanitza NEDELICHEVA (e-mail: nedelcheva.yanitza@gmail.com)

Agence nationale pour l'assistance sociale

Personnes de contact:

- (e-mail: kanev@sacp.government.bg)

Agence nationale pour l'éducation et la formation professionnelle (NAVET)

Personnes de contact:

- Penka NIKOLOVA (e-mail: p.nikolova@navet.government.bg)

FRANCE:

Groupement d'Intérêt Public - Formation et Insertion Professionnel de l'Académie de Grenoble (GIPFIPAG)

www.ac-grenoble.fr

Personnes de contact:

- Jean Noël PACHOUD (e-mail: jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr)
- Catherine CHABOUD (e-mail: catherine.chaboud@ac-grenoble.fr)

Greta Nord Isère - Centre de formation continue

www.ac-grenoble.fr

Personnes de contact:

- Mariette CIVIDINO-REYNAUD (e-mail: mariette.cividino-reynaud@ac-grenoble.fr)

Greta VIVARAIS PROVENCE (Evalueur)

Personnes de contact:

- Patrick NICOLAS (e-mail: patrick.nicolas@ac-grenoble.fr)

HONGRIE:

Université de Pecs (Hongrie)

www.pte.hu

Personnes de contact:

- Maria HUSZ (e-mail: husz@feek.pte.hu)

ROUMANIE:

Association PARTENER - le Groupement d'Initiative pour le Développement Local de Iasi

www.asociatia-partener.ro

Personnes de contact:

- Catalin ILASCU (e-mail: catalin@asociatia-partener.ro)

Université «Alexandru Ioan Cuza» de Iasi

www.uaic.ro

Personnes de contact:

- Contiu SOITU (e-mail: soitucontiu@yahoo.com)

Direction departementale pour la protection des droits de l'enfant Iasi

Personnes de contact:

- Florin ION (e-mail: florinion@djpdc.ro)

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.